Uwe Sielert

MITARBEITER IN DER AUSSERSCHULISCHEN JUGENDARBEIT

Eine Situationsanalyse zur Erhebung curricularer Planungsdaten für die Aus- und Fortbildung

1977

Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41538104_0020

MITARBEITER IN DER AUSSERSCHULISCHEN JUGENDARBEIT :

Eine Situationsanalyse zur Erhebung curricularer Planungsdaten für die Aus- und Fortbildung

D i s s e r t a t i o n

zur
Erlangung des Grades
eines Doktors der
Erziehungswissenschaft
an der Pädagogischen
Hochschule Ruhr in Dortmund

BAND I : THEORETISCHE GRUNDLEGUNG

vorgelegt von
Uwe Sielert
Witten
1977

Gutachter: Prof.Dr.Dr.S.Keil
Prof. Dr. K. Pfaff

UNIV.
LEIDEN
BIBL.

Tag der mündlichen Prüfung:

22.8.1977

Mein Dank richtet sich zunächst an Prof.Dr.Dr.Siegfried Keil, der mir im Zusammenhang mit dem Forschungsprojekt "Curriculum der Aus- und Fortbildung von ehren- und nebenamtlichen Mitarbeitern einer emanzipatorischen außerschulischen Jugendarbeit" die Bearbeitung der Dissertation ermöglichte und als Projektleiter die notwendigen technischen Hilfen zur Verfügung stellte, die zur Bearbeitung des Themas unabdingbar waren.

Mein Dank gilt insbesondere den Projektmitarbeitern Dipl.Päd. Wolfgang Papenberg und Dipl.Soz. Christian Lorentz, die beide - über den vergüteten Arbeitseinsatz hinaus - wichtige Teile vor allem der computertechnischen Auswertungsarbeit übernommen haben. Er gilt darüberhinaus allen Mitarbeitern der "Sozialpädagogischen Forschungsgruppe" am Lehrstuhl für Sozialpädagogik an der Pädagogischen Hochschule Ruhr in Dortmund, die mich durch viele Gespräche in stimulierender wie freundschaftlicher Atmosphäre bei wesentlichen Vorarbeiten zu dieser Arbeit unterstützten.

Ich danke ferner den über 600 Mitarbeitern aus den Dortmunder und Wittener Jugendverbänden, ohne deren Bereitschaft zur Beantwortung des Fragebogens die gesamte Untersuchung nicht zustandegekommen wäre.

Witten, den 23.8.1977 Uwe Sielert

INHALTSVERZEICHNIS

1	EINLEITUNG: Entdeckungszusammenhang und erste Formulierung des Forschungsproblems, eingehende Interessen sowie Kurzdarstellung des Forschungsgangs.....	S. 1
2	DAS FORSCHUNGSPROJEKT "CURRICULUM DER AUS- UND FORTBILDUNG VON MITARBEITERN EINER EMANZIPATORISCHEN AUSSERSCHULI' SCHEN JUGENDARBEIT" ALS UMGREIFENDES BEZUGSSYSTEM DER SITUATIONSANALYSE.....	S. 12
2.1	Aufbau der Projektstrategie	S. 12
2.2	Theoretisches Vorverständnis I: Ziele und normativer Hintergrund des Projekts	S. 24
2.2.1	Projektziele	S. 24
2.2.2	Normativer Hintergrund	S. 26
2.3	Theoretisches Vorverständnis II: Zur wissenschaftstheoretisch-methodologischen Verortung der empirischen Analyse und ihre Bedeutung für die Erarbeitung curricularer Planungsdaten...	S. 31
2.3.1	Die Bedeutung der empirischen Analyse als Quelle curricularer Planungsdaten	S. 32
2.3.2	Wissenschaftstheoretische Standortbestimmung der empirischen Analyse...	S. 37
2.3.3	Theoretische Fundierung und Organisation eines systematischen survey-feedbacks.....	S. 68
2.4	Verortung und Funktion des Forschungsprojekts als Subsystem einer gesellschaftlich relevanten Jugendarbeit	S. 78
2.4.1	Curriculumkonstruktion als System unter Systemen - ein begrifflicher Bezugsrahmen.....	S. 78
2.4.2	Eigenschaften sozialer Systeme im Sozialisationssektor in Abhängigkeit vom gesellschaftlichen Gesamtsystem.....	S. 82

3	THEORETISCH-SYSTEMATISCHE GRUNDLEGUNG DER SITUATIONSANALYSE DES MITARBEITERS	S. 93
3.1	Jugendarbeit im Gefüge gesellschaftlicher Subsysteme (Faktorenmodell I)	S. 93
3.1.1	Gesellschaftliche Bedingungen	S. 98
3.1.1.1	Jugendarbeit als Teilsystem größerer gesellschaftlicher Zusammenhänge	S. 99
3.1.1.2	Die Beziehung zwischen Jugendverbandsarbeit und angrenzenden Subsystemen	S. 117
3.1.2	Gesamttheorien zur Jugendarbeit	S. 152
3.2	Thesen zur emanzipatorischen Jugendarbeit.....	S. 161
3.3	Thesen zur Rolle der pädagogischen Mitarbeiter in einer emanzipatorischen Jugendarbeit.....	S. 177
3.4	Zur Binnenstruktur der Jugendverbände - eine organisationstheoretische Analyse	S. 207
3.4.1	Stellenwert und Funktion der organisationstheoretischen Überlegungen.....	S. 207
3.4.2	Zur Problematik organisationstheoretischer, insbesondere organisationssoziologischer Analysen.....	S. 209
3.4.3	Darstellung einzelner organisationssoziologischer Merkmale der Binnenstruktur existierender Jugendverbände.....	S. 221
3.4.3.1	Faktorenmodell II	S. 221
3.4.3.2	Jugendverbände und ihre Trägerorganisationen.....	S. 228
3.4.3.3	Zur Mitarbeiterstruktur von Jugendverbänden.....	S. 232
3.4.3.4	Mitgliedschaft in Jugendverbänden	S. 239
3.4.3.5	Jugendorganisationen und ihre Ziele	S. 241
3.4.3.6	Strukturen und Prozesse in Jugendverbänden.....	S. 252
3.4.3.7	Innovationswege im System Jugendverbandsarbeit.....	S. 263

3.5	Komponentensystem der Mitarbeitersituation.....	S. 278
3.5.1	Darstellung und Funktion des Komponentensystems im Zusammenhang mit der gesamten Untersuchung.....	S. 278
3.5.2	Persönlichkeitssystem des Mitarbeiters	S. 287
3.5.2.1	Allgemeine statistische Daten sowie Variablen, die sich auf die Tätigkeit als Jugendarbeiter beziehen.....	S. 290
3.5.2.2	Motive, Einstellungen,Schwierigkeiten	S. 312
3.5.2.3	Gesellschaftspolitische Ziele in der Jugendarbeit.....	S. 328
3.5.2.4	Sozialpädagogische/sozialwissenschaftliche Kenntnisse.....	S. 343
3.5.3	Interaktionssysteme der Mitarbeitersituation.....	S. 361
3.5.3.1	Interaktionssystem Träger - Mitarbeiter	S. 361
3.5.3.2	Interaktionssystem Mitarbeiter - Mitarbeiter.....	S. 365
3.5.3.3	Interaktionssystem Mitarbeiter - Jugendlicher.....	S. 372
3.5.3.4	Interaktionssystem Mitarbeiter - Eltern der Jugendlichen.....	S. 374
3.5.4	Aktionssystem der Mitarbeitersituation	S. 381
3.5.5	Aus- und Fortbildungssystem	S. 383
4	DARSTELLUNG DER EMPIRISCHEN SITUATIONSANALYSE.....	S. 403
4.1	Zusammensetzung der Stichprobe,Rücklaufquote sowie methodische Vorbemerkungen.....	S. 403
4.1.1	Konstruktion der Stichprobe	S. 403
4.1.2	Entwicklung und Steuerung des Rücklaufs und Verzeichnis der Abkürzungen benutzter statistischer Maßzahlen.....	S. 411
4.2	Persönlichkeitssystem	S. 412

4.2.1	Allgemeine statistische Daten zur Person.....	S. 412
4.2.2	Statistische Daten, die sich auf die Tätigkeit als Mitarbeiter beziehen...	S. 435
4.2.3	Motive, Einstellungen, Schwierigkeiten	S. 458
4.2.4	Gesellschaftspolitische Ziele in der Jugendarbeit.....	S. 483
4.2.5	Sozialpädagogisches/sozialwissenschaftliches Qualifikationsniveau der Mitarbeiter.....	S. 521
4.3	Interaktionssysteme der Mitarbeitersituation.....	S. 556
4.3.1	Interaktionssystem Mitarbeiter - Träger.....	S. 556
4.3.2	Interaktionssystem Mitarbeiter - Mitarbeiter.....	S. 564
4.3.3	Interaktionssystem Mitarbeiter - Jugendliche.....	S. 568
4.3.4	Interaktionssystem Mitarbeiter - Eltern der Jugendlichen.....	S. 572
4.4	Aktionssystem der Mitarbeitersituation	S. 580
4.5	Aus- und Fortbildungssystem	S. 600
4.5.1	Bisherige Aus- und Fortbildung	S. 600
4.5.2	Zukünftige Aus- und Fortbildung	S. 633
4.6	Einzelergebnisse der empirischen Analyse.....	S. 661
5	ZUSAMMENFASSENDE SCHLUSSFOLGERUNGEN AUS DER THEORETISCHEN UND EMPIRISCHEN ANALYSE FÜR DIE MITARBEITERQUALIFIZIERUNG	

1. Einleitung:

Entdeckungszusammenhang und erste Formulierung des Forschungsproblems, eingehende Interessen sowie Kurzdarstellung des Forschungsgangs

Daß außerschulische Jugendarbeit zu einem festen Bestandteil unseres Erziehungs- und Bildungswesens geworden ist, scheint z. Zt. kaum jemand in Zweifel zu ziehen. So schreibt etwa Giesecke: "Es ist keine Frage, daß Einrichtungen der Jugendarbeit als eigenständige Sozialisationsinstitutionen in einer fortgeschrittenen Industriegesellschaft nötig sind; sie müssen eine Reihe von durch diese Gesellschaft hervorgerufenen strukturellen Sozialisationsdefiziten aufgreifen, die in den traditionellen Sozialisationsinstitutionen aus strukturellen Gründen nicht mehr aufgegriffen werden können."[1] Auch auf bildungspolitischer Ebene ist in offiziellen Verlautbarungen zunehmend von Jugendarbeit die Rede: So wird in dem am 15. Juni 1973 von der Bund-Länder-Kommission verabschiedeten Bildungsgesamtplan in einem gesonderten Kapitel "außerschulische Jugendbildung" auf die Notwendigkeit eines verstärkten Ausbaus dieses Bildungsbereichs hingewiesen. Einer größeren Zahl von Jugendlichen soll durch die Fortentwicklung der Grundlagenforschung, der Didaktik und Methodik, durch Professionalisierung und die Intensivierung der Aus- und Fortbildung ehren- und hauptamtlicher Mitarbeiter ein verbessertes Angebot außerschulischer Jugendarbeit ge-

---

1) Giesecke, H.: Die Jugendarbeit, München 1971, S. 192

macht werden. [1]

Um die Voraussetzungen und Folgen solcher Maßnahmen in der Praxis erforschen zu können, wurde erstmals 1974 das Programm "Erfolgskontrolle und Wirkungsanalyse außerschulischer Jugendarbeit in den 25. Bundesjugendplan aufgenommen. Solche Untersuchungen sollen

- eine rationale Begründung von Schwerpunktbildungen in inhaltlicher und methodischer Hinsicht erlauben,
- zur kritischen Überprüfung des Nutzens der Jugendarbeit beitragen und damit deren öffentliche Bedeutung deutlicher machen.

Die Ergebnisse dieser Wirkungsanalysen sollen sowohl für die Entwicklung von Modellen in der Jugendarbeit als auch für die Mitarbeiterfortbildung verwandt werden. [2] Diese Forderung nach trägerübergreifenden Effizienzkontrollen entwickelte sich auf dem Hintergrund eines wachsenden öffentlichen Interesses an verschiedenen Konzeptionen und Organisationsformen außerschulischer Jugendarbeit. Erst die inhaltlichen, thematisch bestimmten Auseinandersetzungen um die gesellschaftliche Determination und Funktion dieser Sozialisationsinstanz, die Kontroversen über den Ausschluß politisch radikaler Gruppierungen aus dem öffentlichen Förderungssystem sowie verschiedene Mittelkürzungen von Seiten des Staates problematisieren die praktischen Wirkungen und das bisherige Verständnis von "Subsidiarität" und "Pluralität" im außerschulischen Bereich und führten bei den etablierten Trägern

---

1) Bildungsgesamtplan der Bund-Länder-Kommission vom 15. Juni, Stuttgart 1973.

2) Vgl. Bundesministerium für Jugend, Familie und Gesundheit: Perspektiven zum Bundesjugendplan, Oktober 1975, S. 32

zur Teilnahme an der - von den Hochschulen forcierten - Diskussion von Prioritäten und damit Qualitäten von Jugendarbeit. Die allmähliche Herausbildung eines allgemeinen, trägerübergreifenden Funktionsverständnisses von Jugendarbeit ermöglichte erst die Auseinandersetzung zwischen allen an Jugendarbeit interessierten Gruppen; zwischen Verbänden, Kommunen, Ministerien, wissenschaftlichen Hochschulen und Institutionen sowie den Jugendlichen selbst. So kann angesichts der gegenwärtig zu beobachtenden Tendenz davon ausgegangen werden, "daß trotz der Verschiedenheiten in den politischen Standorten von Trägern die Institution Jugendarbeit im Rahmen des Erziehungs- und Bildungssystems ein Selbstbild entwickelt, das unter Bezug auf spezifische feldeigene Lern- und Handlungsbedingungen spezifische Lern- und Erfahrungsmöglichkeiten für Kinder und Jugendliche anzubieten beansprucht." [1] Im Rahmen eines solchen - im Laufe der Arbeit noch zu skizzierenden [2] - Funktionsverständnisses scheinen die kritischen Fragen nach den Bedingungsfaktoren und konkreten Auswirkungen außerschulischer Jugendarbeit verhandlungsfähig zu sein. Eine solche Diskussion bedarf jedoch einer ausreichend fundierten Basis sozialwissenschaftlicher Informationen über die pädagogisch-politische Praxis, die nur durch empirische Untersuchungen gewonnen werden können.

---

1) Stackebrandt, Schefold, John und Grieser, Wirkungsanalysen in der Jugendarbeit, Jugendpolitische Hintergründe, in: "deutsche jugend", 24. Jhg., Heft 10, S. 446

2) Siehe dazu Kapitel 3.2 dieser Arbeit: Thesen zur emanzipatorischen Jugendarbeit

Solche Arbeiten sind jedoch in der wissenschaftlichen Literatur bisher zu spärlich vorhanden. [1] Damit soll nicht gesagt sein, "daß einer durch die Methoden der Sozialwissenschaften dokumentierten Realität eine besondere Dignität des Faktischen im Rahmen progressiver Diskussion und Praxis zukommen sollte." [2]

Neue Programme, vor allem jene mit intendierter gesellschaftsverändernder Praxis können jedoch nur auf dem Hintergrund eines möglichst exakten Wissens um die im Sozialisationssystem Jugendarbeit vorhandenen Bedingungsfaktoren konzipiert und praktisch wirksam werden. Zu der Aufgabe, diese Strukturen in einem Teilbereich sozialwissenschaftlich-empirisch zu erschließen, hofft die folgende Analyse ein Stück beizutragen.

Sie befaßt sich mit der Situation der pädagogischen Mitarbeiter in der bisher umfangreichsten Organisationsform außerschulischer Jugendarbeit, den Jugendverbänden. Dabei sollen die Ergebnisse dieser Studie dazu dienen, das Aus- und Fortbildungswesen der ehren- und nebenamtlichen Jugendarbeiter auf dem Hintergrund einer emanzipatorischen Theorie von Jugendarbeit zu effektivieren.

Der Entschluß, ein solches Curriculum der Aus- und Fortbildung pädagogischer Mitarbeiter zu erarbeiten, ergab sich konsequent aus den bisherigen Erfahrungen

---

1) Siehe dazu Kapitel 3.1.1.2 dieser Arbeit: Jugendarbeit im Kontext angrenzender Subsysteme - Jugendarbeit und Wissenschaftssystem.

2) Schefold, Die Rolle der Jugendverbände in der Gesellschaft, München 1972, S. 216.

theoretischer und praktischer Art, die die Initiatoren dieser Untersuchung sowohl während ihres Studiums als auch in der Praxis der Jugendarbeit sammeln konnten:

- Die praktische Tätigkeit in verschiedenen Bereichen der Jugendarbeit führte zu der Erkenntnis, daß in diesem Sozialisationsbereich neue Konzeptionen und Orientierungsmuster unabdingbar sind, und daß der Wille zum Engagement allein nicht ausreicht, um eine pädagogisch qualifizierte Arbeit zu leisten.

- Die Erarbeitung eines Curriculums emanzipatorischer Jugendarbeit konnte aufweisen, daß die Verwirklichung dieser oder ähnlicher Konzeptionen nur durch sozialpädagogisch vorgebildete Mitarbeiter vollzogen werden kann.

- Die praktischen Erfahrungen in der Aus- und Fortbildung von Mitarbeitern weckten das Bedürfnis nach einem sozialpädagogisch begründeten, sowie an einer Theorie emanzipatorischer Jugendarbeit orientierten Qualifizierungssystem , das über die Aneinanderreihung zufällig ausgewählter Angebote hinausgeht.

Daß sich diese subjektiven Erfahrungen nicht auf Ausnahmesituationen beziehen und keine Randproblematik außerschulischer Jugendarbeit kennzeichnen, zeigen zahlreiche Äußerungen in wissenschaftlichen Analysen und Tagungsberichten. So schreibt Schefold in einer soziologischen Unterschung der Jugendverbände: "Es ist anzunehmen, daß ehrenamtliche Jugendarbeiter nur über das Repertoire fachlichen Wissens und pädagogischer Verhaltensmuster verfügen, die zur fachlichen und erzieherischen Tradition des Verbandes zählen. Die Personalsituation zeigt sich somit als einer

der wesentlichsten strategischen Punkte einer mobilisierenden Reform der Jugendverbandsarbeit." [1] Im Tagungsbericht vom 2. Deutschen Jugendhilfetag in Köln heißt es: "Als dringend notwendig wird eine Bestandsaufnahme und Analyse über den Einsatz und die Einsatzmöglichkeiten für ehrenamtliche Mitarbeiter in der Jugendhilfe erachtet; Forschungen über die Motive heutiger ehrenamtlicher Mitarbeit sind notwendig, und eine Methodenlehre über die Zusammenarbeit zwischen Hauptberuflichen und ehrenamtlichen Helfern ist zu entwickeln." [2] Die zentrale Stellung der pädagogischen Mitarbeiter im System außerschulischer Sozialisation und die Notwendigkeit ihrer Qualifizierung wird auch von den Jugendverbänden ständig hervorgehoben. Zugleich werden überverbandliche, von wissenschaftlichen Institutionen ausgehende Initiativen zur Erforschung der situativen Bedingungen einer erfolgreichen Mitarbeiterqualifizierung mit Skepsis betrachtet. Hier begegnete unsere Forschungsgruppe allen jenen Vorbehalten, die auch im Zusammenhang mit dem Thema "Wirkungsanalysen" auf jugendpolitischer Ebene deutlich wurden: "Einerseits kann sich nahezu kein Verband den vorgestellten Zielen verschließen; andererseits zeigt sich aber in den konkreten Auslassungen zu diesem Instrument durchweg die Befürchtung, daß durch Wirkungsanalysen von Seiten des Staates (und eine wissenschaftliche Hochschule wird mit dem politischen System identifiziert U.S.) Kontrollprozesse etabliert werden, die auf eine Einschränkung eigener Selbständigkeit hinaus-

---

1) Schefold, W., Die Rolle der Jugendverbände ... a.a.O., S. 98

2) Jugendhilfe und Bildungspolitik, Bericht vom 2. Deutschen Jugendhilfetag in Köln, München 1966, S. 207. Obwohl hier allgemein von "Jugendhilfe" die Rede ist, trifft diese Aussage speziell für die Jugendarbeit zu, da in diesem Bereich die meisten ehrenamtlichen Helfer tätig sind.

laufen." [1] Während der ersten Kontaktaufnahmen der Forschungsgruppe mit dem Praxisfeld wurde der größte Teil der Verbandsleitungen besucht. Fast alle zeigten Interesse an unserer Untersuchung, das von uns jedoch als vordergründig-höfliches Entgegenkommen interpretiert wurde. Neben der bereits genannten Angst vor der Kontrolle der eigenen Arbeit wurde ein Unbehagen gegenüber der Insitution Hochschule, eine mehr oder weniger begründete Abneigung gegenüber "Theorie" und "den Theoretikern" sowie Skepsis gegen eine fachlich fundierte Qualifizierung deutlich, die über die Tradierung verbandsspezifischer Sozialisationsmuster hinausgeht. Diese Einstellung argwöhnischer Wachsamkeit gegenüber einem technokratisch oder gar politisch motivierten Angriff des Staates auf die "freien" Verbände kann nicht ohne weiteres als unberechtigt abgetan werden. [2] Andererseits blockiert eine solche Haltung die rationale Diskussion um Probleme der Legitimation und Steuerbarkeit verschiedener Entwicklungen in der Jugendarbeit sowie die Nutzung sozialwissenschaftlicher Erkenntnisse für eine effektive Arbeit. Dieses - als ambivalent charakterisierte - Vorhaben erschwerte an verschiedenen Stellen die Realisierung der forschungsstrategischen Überlegungen. Über das Interesse der Mitarbeiter selbst an einer wissenschaftlichen Erforschung ihrer Situation sowie eine pädagogische Qualifizierung liegen keine repräsentativen Äußerungen vor. In einer Untersuchung von Mollenhauer [3] gehen die Einstel-

---

1) Stackebrandt, Schefold, John, Grieser, Wirkungsanalysen ... a.a.O., S. 444

2) So führte das - angesichts politisch motivierter Berufsverbote - zur Zeit spürbare Klima des Mißtrauens zur Weigerung der Jugendverbände "SJD - Die Falken" und "Naturfreunde", an unserer Untersuchung teilzunehmen.

3) Vgl. Mollenhauer, K., u.a., Evangelische Jugendarbeit in Deutschland, München 1969.

lungen von Jugendleitern weit auseinander. Hauptamtliche Mitarbeiter sind zum größten Teil positiv gegenüber pädagogischer Ausbildung eingestellt, während sich bei den ehrenamtlichen nur ein Drittel für eine qualifizierte Ausbildung aussprach. Die Mehrheit verhält sich gleichgültig oder ablehnend. Die im Rahmen unseres eigenen Projekts durch Gruppendiskussionen befragten Mitarbeiter aus unterschiedlichen Verbänden hielten bis auf eine Ausnahme eine pädagogische Ausbildung für wesentlich. Relativierend muß jedoch dazu gesagt werden: "Zu bedenken ist bei diesen Aussagen, daß die Jugendarbeiter wußten, daß die Diskussionsleiter von einer Pädagogischen Hochschule kommen und ein Curriculum für Jugendarbeiter entwickeln wollen. Es könnte sich also bei einem Teil der Antworten um scheinbar sozial erwünschte handeln; denn die Erwartungen der Diskussionsleiter beeinflussen natürlich auch die Ergebnisse." [1] Über die Interessen der Jugendlichen - als letztlich Betroffene - an einer Erforschung der Mitarbeiter-situation liegenzur Zeit nur Aussagen über eine regional begrenzte und verbandsspezifische Untersuchung über kirchliche Jugendarbeit vor. Die Mehrheit der Jugendlichen sprach sich dabei eindeutig für pädagogisch geschulte Kräfte aus. [2] Eine umfassende Curriculumentwicklung müßte die konkreten Interessen und Erwartungen der von Einrichtungen der Jugendarbeit direkt betroffenen Jugendlichen erforschen und in die Konzeption mit einbeziehen. Aus forschungsökonomischen Gründen muß in unserer Untersuchung jedoch auf eine solche Analyse verzichtet werden, da für diesen Zweck gesonderte Erhebungsinstrumente erforderlich sind. Als weitere Begründung für die Beschränkung auf

1) Papenberg, W., Curriculumentwicklung für "Jugendarbeiter" Entwicklung eines Fragebogens zur Situationsanalyse pädagogischer Mitarbeiter in der Jugendarbeit. Unveröffentlichte Diplomarbeit, April 1976, Dortmund, S. 57.

2) Schindler, W., Mitarbeiter in der Jugendarbeit, Regensburg, unveröffentlichte Diplomarbeit, Oktober 1975, S. 25

die aktiven Mitarbeiter mag der Hinweis dienen, daß der größte Teil der ehren- und nebenamtlichen Mitarbeiter noch dem Jugendlichen-Status entspricht und voraussichtlich nicht voll jener Funktionärsgruppe zugerechnet werden kann, die bereits einen gesonderten Status innerhalb der Organisation einnimmt. Die bisher erörterte Problemansprache sowie die vorgestellten Interessen an der vorliegenden Untersuchung werden im Laufe der folgenden Kapitel ausführlicher begründet und im Zusammenhang mit ihren gesamtgesellschaftlichen Bezügen verdeutlicht.

Die gesamte Arbeit ist in fünf Hauptabschnitte eingeteilt. Nach der Einleitung folgt im zweiten Kapitel eine Darstellung des Forschungsprojekts "Curriculum der Aus- und Fortbildung von Mitarbeitern einer emanzipatorischen außerschulischen Jugendarbeit" als umgreifendes Bezugssystem der empirischen Situationsanalyse. Diese Ausführungen kennzeichnen zum einen den größeren Zusammenhang der vorliegenden Arbeit, konzentrieren sich jedoch zugleich auf die gesellschafts- und wissenschaftstheoretische Begründung des empirischen Forschungsansatzes, sowie den Verwertungszusammenhang der Forschungsergebnisse. Die Verortung und Funktion des Forschungsprojekts als Subsystem einer gesellschaftlich relevanten außerschulischen Jugendarbeit bildet den Übergang zu der in Kapitel drei ausgeführten theoretisch-systematischen Grundlegung der Situationsanalyse des pädagogischen Mitarbeiters.

Diese Ausführungen beginnen mit einer makro-soziologischen Strukturanalyse der Jugendverbandsarbeit im Gefüge gesellschaftlicher Sozialisationsinstanzen. Ohne diese - mit dem Analyseinstrumentarium der kritischen Theorie sowie Teilen der Systemtheorie gewon-

nenen gesamtgesellschaftlichen Bezüge bliebe die Binnenstruktur der Verbände unverständlich und könnten die gewonnenen empirischen Daten nicht theoriegeleitet interpretiert werden. Die sozio-strukturelle Darstellung der Verknüpfung dieser Institutionen mit ihrer Umwelt wird ergänzt durch die bisher bekannten Gesamttheorien der Jugendarbeit, in denen sich das Bewußtsein um die gesellschaftliche Determination und Funktion von Jugendarbeit mehr oder weniger deutlich und - je nach gesellschaftlicher Position unterschiedlich - wiederspiegelt. Die eigenen theoretischen Implikationen zur Theorie der Jugendarbeit sowie zur Rolle der pädagogischen Mitarbeiter werden thesenhaft angeschlossen, so daß grundlegende Kriterien der nachfolgenden organisationssoziologischen Analyse der Binnenstruktur von Jugendverbänden aufgedeckt und ihre Herkunft deutlich werden. Diese - aus der Theorie des zugrunde liegenden Sozialisationsbereichs - gewonnenen Gesichtspunkte werden im folgenden ergänzt durch verschiedene Analysekriterien einer kritischen Organisationstheorie,die sich orientiert am Modell radikaldemokratischer Organisation als "Integration reflexiver Lernprozesse" mit dem Ziel der kooperativen Befriedigung kommunikativ gewonnener Lebensinteressen. Anschließend erfolgt die Darstellung einzelner organisationssoziologischer Merkmale von Jugendorganisationen, um die Strukturen und Prozesse zu verdeutlichen, die als Rahmenbedingungen die Situation des pädagogischen Mitarbeiters bedingen. Wenn diesen Ausführungen keine historische Analyse vorangestellt wird, so hat das arbeitsökonomische Gründe und bedeutet keinesfalls, daß die Interpretation der empirischen Daten ohne geschichtliche Bezüge erfolgt. Die dazu notwendigen Informationen werden im Zusammenhang mit der jeweiligen Fragestellung gegeben. Die fol-

genden Ausführungen zum Komponentensystem der Mitarbeitersituation beziehen sich enger auf den Hauptgegenstand der Untersuchung. Sie zentrieren alle bedeutsamen Einflußfaktoren um die Person des Mitarbeiters, um auf diese Weise seine Situation genauer in den Griff zu bekommen und entsprechende Hypothesen für die empirische Untersuchung zu formulieren.

Nachdem der empirisch erfaßbare Untersuchungsbereich und die Kriterien der Analyse genügend theoretisch fundiert wurden, folgt in Kapitel vier die empirische Situationsanalyse. Die methodischen Schritte zur Auswahl und Entwicklung der Meßinstrumente, die Wahl der "Untersuchungsobjekte", sowie die Darstellung des Untersuchungsverlaufs können nur abrißhaft geschildert werden. Verwiesen sei in diesem Zusammenhang auf die entsprechenden Kapitel im Forschungsbericht. Ausführlich erfolgt anschließend die Darstellung und Interpretation der Ergebnisse. Dieser Hauptteil des vierten Kapitels orientiert sich in seinem Aufbau am Komponentensystem der Mitarbeitersituation, das im vorhergehenden Kapitel theoretisch fundiert wurde.

Bereits während dieser Interpretationsphase werden im Anschluß an jeden Themenbereich aus den Ergebnissen Folgerungen für die Aus- und Fortbildung der Mitarbeiter abgeleitet. Diese Einzelergebnisse erfahren jedoch in einem abschließenden fünften Kapitel ihre Integration in eine modellhaft skizzierte Konzeption der Qualifizierung ehren- und nebenamtlicher Mitarbeiter in der außerschulischen Jugendarbeit. Genauere Angaben zur Realisierung dieses Modells beschließen die Untersuchung.

2. Das Forschungsprojekt "Curriculum der Aus- und Fortbildung von Mitarbeitern einer emanzipatorischen außerschulischen Jugendarbeit" als umgreifendes Bezugssystem der empirischen Situationsanalyse

2.1 Aufbau der Projektstrategie

Um den Stellenwert der empirischen Situationsanalyse deutlich zu machen, sollen zunächst der Aufbau und die Entwicklung des Projekts kurz dargestellt werden. Wie der Projekttitel bereits andeutet, geht es um die Entwicklung eines systematisch aufgebauten, praxisnahen und wissenschaftlich fundierten Aus- und Fortbildungsprogramms für pädagogische Mitarbeiter in der außerschulischen Jugendarbeit. Dabei ist weder an mehrere Curricula für verschiedene Jugendverbände noch an ein Curriculum für eine der bestehenden Einrichtungen gedacht. Vielmehr geht es um ein grundlegendes Qualifizierungsmodell, das - orientiert an dem in der Einleitung bereits angedeuteten gemeinsamen Funktionsverständnis von Jugendarbeit - ehren- und nebenamtlichen Mitarbeitern die notwendigen Handlungskompetenzen vermittelt. Dabei liegt folgende Hypothese zugrunde, die durch die empirische Situationsanalyse plausibilisiert werden soll:

> Unbeschadet der Vielfalt und weltanschaulichen Pluralität außerschulischer Jugendarbeit gibt es grundlegende sozialwissenschaftliche/sozialpädagogische Erkenntnisse und aufgaben-spezifische Handlungsformen, mit denen Jugendarbeiter vertraut gemacht werden müssen, wenn sie eine gesellschaftlich relevante emanzipatorische Jugendarbeit verwirklichen wollen.

"Jugendarbeit, deren Funktion als die eines reflexiven, auf Emanzipation gerichteten Lernorts bestimmt wird, kann nicht mehr allein auf der Basis privater Verfügung und öffentlichen Politikverzichts, der durch Prinzipien wie Pluralität und Subsidiarität gedeckt ist, legitimiert und gesteuert werden. Pluralität und Subsidiarität legalisieren zwar die Autonomie der Träger (vgl. die entsprechenden Bestätigungen in Jugendbildungsgesetzen); legitim scheint eine solche immer noch private Jugendarbeit aber nur dann, wenn sie die freilich immer zu präzisierenden und aktualisierenden Ansprüche einlöst, Kindern und Jugendlichen bei der emanzipativen Bewältigung ihrer Lebenssituation Lern- und Handlungshilfen zu geben ... Eine an Bedürfnissen und Problemlagen von Kindern orientierte Jugendarbeit kann in ihren Strukturen nicht mehr allein durch verbandsinterne Entscheidungen bestimmt werden; die Bewegung der Jugendarbeit weg von Verbandszielen hin zu Jugendlichen und ihren Problemen, die zumindest verbal durchgehend vollzogen wurde, bringt Mitbestimmungsansprüche anderer Gruppen in Bezug auf die Strukturen der Jugendarbeit mit sich." [1] Dabei ist sicherlich in erster Linie an die Jugendlichen selbst zu denken. Zum anderen setzt eine solche Tendenz die Rezeptionsfähigkeit der Träger und ihrer Mitarbeiter für die Bedürfnisse und Lebensinteressen der betroffenen Jugendlichen voraus. Daß diese Bedingungen im gegenwärtigen System außerschulischer Jugendarbeit noch längst nicht erfüllt sind, wird die empirische Situationsanalyse voraussichtlich noch zeigen. "Die Voraussetzungen einer reflexiven, emanzipatorischen

---

1) Stackebrandt, Schefold, John, Grieser, Wirkungsanalysen ... a.a.O., S. 451

Jugendarbeit müssen weithin erst gegen Verbands- und Amtsborniertheit politisch durchgesetzt werden." [1] Eine erfolgsversprechende Möglichkeit bietet die Erforschung der Situation einer möglichst breiten Gruppe pädagogischer Mitarbeiter mit dem Ziel einer gemeinsamen pädagogischen Qualifizierung. Aus forschungsökonomischen Gründen, sowie der Weigerung des Jugendamts Dortmund zur Mitarbeit, beschränkt sich die empirische Untersuchung auf den größten Teil der Dortmunder und Wittener Jugendverbände. [2]

Trotz dieser Beschränkung können aus der Analyse grundlegende Daten gewonnen werden, die für die Entwicklung eines Aus- und Fortbildungscurriculums von Bedeutung sind; und das zumindest für den Bereich der verbandlichen Jugendarbeit eingesetzt werden kann. Daß im Zusammenhang mit einem sozialpädagogischen Arbeitsfeld von "Curriculum" die Rede ist, einer im Bereich der Schulpädagogik und Bildungsforschung entwickelten Innovationsstrategie, hängt sowohl mit verschiedenen Tendenzen in der Sozialpädagogik als auch mit der aktuellen Diskussion um Modelle der Curriculumentwicklung zusammen. Die letzten Jahre zeigen im Bereich der Sozialpädagogik einen entscheidenden Wandel, der sich sowohl in der Theoriediskussion als auch in der konkreten Praxisarbeit aufweisen läßt. Mollenhauer hat versucht, auf der Ebene der Theoriediskussion Beziehungen zwischen sozialpädagogischen und schulischen Sozialisationsprozessen

---

1) Ebenda, S. 447
2) Nähere Angaben zur Begründung und Auswahl von Grundgesamtheit und Stichprobe siehe Kapitel 4.

herauszuarbeiten und entsprechend curriculare Ansätze aufzuzeigen. [1] Giesecke bemüht sich um die Konzeption einer Theorie der pluralistischen Sozialisation, die ebenfalls die traditionellen Vorstellungen von Schule und Sozialpädagogik in Frage stellt. [2] In der Praxis zeigt sich ein Neubeginn methodischer Überlegungen durch die Weiterentwicklung der Gemeinwesenarbeit gegenüber der bisher dominierenden Einzelfallhilfe. Sozialisations- und Resozialisationsprozesse sollen nicht mehr allein individuell, sondern auch im Blick auf größere gesellschaftliche Gruppen ausgerichtet und organisiert sein. Auch im Bereich der Forschung scheinen sich Strategien durchzusetzen, mit deren Hilfe die Konzeption, Durchführung und Evaluation verschiedener Programme, Maßnahmen und Projekte ermöglicht wird. [3] Die Innovationsstrategie der Curriculumkonstruktion bietet eine Reihe von Vorteilen, die auch in Bereichen der Sozialpädagogik, speziell in der Mitarbeiteraus- und-fortbildung in der Jugendarbeit angewandt werden können. Da es sich jedoch nicht empfiehlt, Modelle unkritisch von einem Bereich auf den anderen zu übertragen, mußten die bisher entwickelten Curriculum-Modelle einer kritischen Analyse unterzogen werden im Hinblick auf den Gegenstandsbereich des Forschungsprojekts. Dieser Untersuchungsschritt wurde vom Verfasser dieser Arbeit bereits geleistet und im zweiten Zwischenbericht des Projekts vom 12. Februar 1976 vorgelegt. An dieser Stelle soll ledig-

1) Vgl. Mollenhauer, K., Theorien zum Erziehungsprozeß, München 1972, S. 155 ff.

2) Giesecke, H., Pluralistische Sozialisation und das Verhältnis von Schule und Sozialpädagogik, in: "deutsche jugend", Jhg. 21, Heft 8, 1973, S. 351 ff.

3) Vgl. Merkens, H., Vorschlag eines Modells für die Konzeption, Analyse und Evaluation projektorientierter Arbeit in der Sozialpädagogik, in: Archiv für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit, Jhg. 6, Heft 1 1975, S. 38 ff.

lich das Ergebnis der Analyse vorgestellt werden. Aufgrund der Besonderheit des institutionalisierten Lern- und Handlungsfeldes Jugendarbeit sowie der Erfahrungen im schulischen Bereich und der Unvereinbarkeit mit dem normativen Vorverständnis unserer Untersuchung muß eine Strategie vom Typ der "geschlossenen" Curriculumentwicklung abgelehnt werden. Die Literatur zu "offenen" Curricula bietet jedoch bisher eher einen Orientierungsrahmen als eine erprobte Strategie zur Entwicklung und Evaluation von Curricula. Zudem erhalten die zu dieser Strategie erschienenen Publikationen entscheidende Mängel, die für unser Vorhaben nicht übernommen werden dürfen. [1] Zur Vermeidung verschiedener Nachteile der "geschlossenen" Curriculum-Konstruktion einerseits und der Entwicklung "offener Modelle" andererseits schlägt Horst Siebert [2] für die Erwachsenenbildung die Konstruktion von Rahmencurricula vor, die die positiven Elemente der bisher konträr gegenüberstehenden Modelle vereinigt. Dieser Hinweis, der von Siebert für den sozio-kulturellen Bereich der Erwachsenenbildung gegeben wurde, wurde für unser eigenes Vorhaben aufgegriffen. Dieses Rahmencurriculum soll in Form von schriftlichen Materialien entwickelt werden, in denen

- mögliche Leitziele (Emanzipation) systematisch reflektiert und plausibel gemacht werden,

---

1) Sielert, Uwe, Curriculumkonstruktion als Aktionsforschung - Theoretisch-normative Implikationen, methodologische Voraussetzungen und strategischer Aufbau des Forschungsprojekts, in: Zwischenbericht des Forschungsprojekts vom 12.02.1976, S. 8 ff.

2) Siebert, H., Curricula für die Erwachsenenbildung, Braunschweig 1974, S. 225 ff. Das folgende Modell zur Entwicklung von curricularen Planungsdaten wird in Abwandlung der Vorschläge von Siebert für den Bereich der Mitarbeiteraus- und -fortbildung aufbereitet.

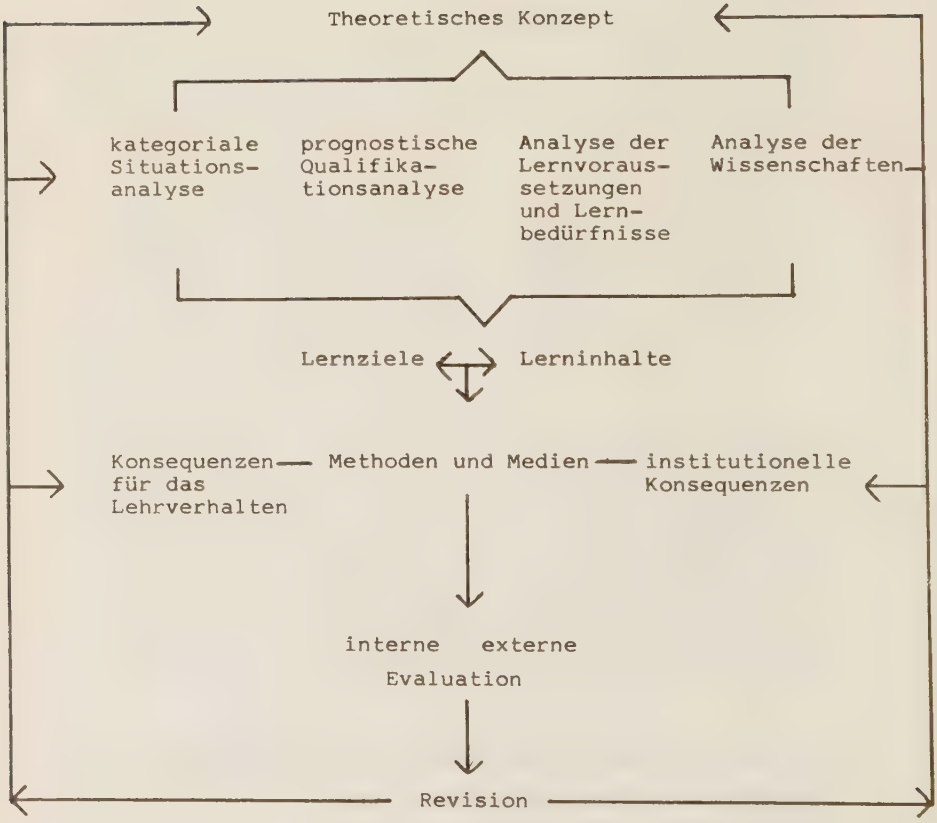
- brauchbare Hypothesen zur Situation des pädagogischen Mitarbeiters in der Jugendarbeit aufgestellt und begründet werden,
- wünschenswerte Qualifikationen und Grobziele zur Diskussion gestellt werden, wobei eine Auswahl der Lernziele nach Maßgabe der Interessen und Lernvoraussetzungen gemeinsam mit den Kursteilnehmern getroffen wird,
- exemplarisch die Beiträge der Sozialwissenschaften zur Lösung der Probleme und zum Erwerb der Qualifikationen dargestellt werden,
- Anregungen und Empfehlungen gegeben werden, wie Interessen und Lernvoraussetzungen der Kursteilnehmer ermittelt und didaktisch-methodisch berücksichtigt werden können,
- Möglichkeiten aufgezeigt werden, wie eine Lernzieldiskussion angeregt und organisiert werden kann,
- mit Angabe der jeweiligen (institutionellen, organisatorischen, sozio-kulturellen) Bedingungen alternative Lernziel-Inhalts-Matrizen und Artikulationsschemata sowie Hinweise für mögliche Kontrollen gegeben werden. [1)]

Die für die Erarbeitung eines solchen Rahmencurriculums notwendigen "curricularen Handlungsräume", in denen Informationen gesammelt und verarbeitet sowie Entscheidungen getroffen werden müssen, können durch folgendes Schema verdeutlicht werden: [2)]

---

1) Vgl. Ebenda, S. 226.
2) Vgl. Ebenda, S. 81.

Schematische Darstellung des Rahmencurriculums



Die einzelnen Handlungsräume und die darin notwendigen Entscheidungsschritte sollen im folgenden näher skizziert werden, ohne daß bereits das Zustandekommen der jeweiligen Entscheidungen thematisiert wird.

Theoretisches Konzept (Vorverständnis)

Im theoretischen Konzept sollen im Sinne eines Vorverständnisses die Projektziele, der normative Hintergrund, die wissenschaftstheoretischen Implikationen, die eingehenden Theorien, das methodologische Vorverständnis, sowie die gesellschaftliche Verortung und Funktion des Forschungsprojekts zur Sprache gebracht werden. Da diese Ausführungen auch für die vorliegende Untersuchung von entscheidender Bedeutung sind, werden die einzelnen Entscheidungsprozesse in den folgenden Kapiteln genauer dargestellt und begründet.

Kategoriale Situationsanalyse

Dieser erste Schritt zur Erhebung curricularer Planungsdaten dient der Erhellung der Situation pädagogischer Mitarbeiter in verschiedenen Bereichen der Jugendverbandsarbeit. Mit dem Begriff "pädagogischer Mitarbeiter" sind wiederum haupt-, neben- und ehrenamtliche Jugendarbeiter gemeint. Selbst, wenn das Curriculum vorwiegend für neben- und ehrenamtliche Mitarbeiter ohne sozialwissenschaftliche /sozialpädagogische Grundausbildung konstruiert wird, ist es für eine umfassende Situationsanalyse auch notwendig, die Situation angrenzender Rollenträger zu analysieren. Diese empirisch fundierte Untersuchung - die den Hauptteil der vorliegenden Arbeit einnimmt - erfolgt aufgrund der im theoretischen Vorverständnis begründeten erkenntnisleitenden Analyse. Dadurch wer-

den die Auswahl und die Interpretation der Daten aufgrund eines Theorieentwurfs und der damit begründeten Perspektiven vorgenommen. Das ermöglicht zugleich

- eine Strukturierung der Situationserhebung
- die begründete Hypothesenbildung für die empirische Analyse
- die Beschreibung noch nicht vorhandener, wünschenswerter Situationen.

Prognostische Qualifikationsanalyse

Die Qualifikationen sollen der Situationsanalyse zugeordnet werden, d.h. sowohl der Ist-Analyse als auch den in einer Theorie der Jugendarbeit real-utopisch vorweggenommenen Situationen. Es werden jene Qualifikationen ermittelt, die - anknüpfend an der gegenwärtigen Situation - zur Verbesserung der Gegebenheiten beitragen können. Als Orientierungsmaßstab gilt auch hier eine am Leitziel der Emanzipation orientierte Theorie der Rolle pädagogischer Mitarbeiter in der außerschulischen Jugendarbeit. Dabei kann jedoch nicht von einem eindeutigen Ableitungszusammenhang zwischen obersten Leitnormen und konkreten - durch Qualifizierungsmaßnahmen zu realisierenden - Lernzielen für Mitarbeiter ausgegangen werden, da sich die Orientierungsmaßstäbe in je unterschiedlichen historischen Situationen realisieren. Die durch Diskurse mit Mitarbeitern, durch die Analyse bestehender Konzeptionen und mit Hilfe der empirischen Untersuchung gewonnenen Qualifikationen dürfen aber diesen Leitzielen nicht widersprechen, sondern müssen mit ihren Intentionen vereinbar sein.

Analyse der Lernvoraussetzungen

Ohne eine gründliche Analyse von Lernvoraussetzungen der Zielgruppe können keine curricularen Realisierungsprozesse erarbeitet werden. Diese Analyse kann sicherlich nur in allgemeinen typologisch orientierten Kategorien vorgenommen werden, da die Lernvoraussetzungen der konkreten Kursgruppe nur zu Beginn der jeweiligen Einheit eruiert werden können. Folgende Bereiche sind dabei von Bedeutung und müssen u.a. durch die empirische Untersuchung angegangen werden:

- Kennzeichnung der Zielgruppe

Die Zielgruppe wird voraussichtlich aus einer recht heterogenen Gruppe jener neben- und ehrenamtlichen Mitarbeiter bestehen, die über keine systematische sozialpädagogische oder sozialwissenschaftliche Ausbildung verfügen und in den unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen der außerschulischen Jugendarbeit eingesetzt werden. Die empirische Analyse liefert dabei jedoch nur Daten über Mitarbeiter in Jugendverbänden. Eine genauere Operationalisierung der Zielgruppe wird im Laufe der folgenden Kapitel noch vorgenommen.

- Vorerfahrungen, Eigen- und Fremdmotivation

Es muß geklärt werden, welche fachlichen Voraussetzungen die Teilnehmer im Bereich der Jugendarbeit schon haben bzw. welche Mitarbeiter schon für welche Dinge qualifiziert sind. Ebenfalls ist es wichtig zu erfahren, für den Erwerb welcher Qualifikationen die Mitarbeiter schon motiviert sind bzw. für welche sie noch motiviert werden müssen.

- Realisierbarkeit

Es soll in Erfahrung gebracht werden, ob die Mitarbeiter die Qualifikationen in dem gegebenen bildungsorganisatorischen Rahmen und unter den anthropologischen und soziokulturellen Voraussetzungen erwerben können bzw. mit welchen institutionellen Veränderungen die Aus- und Fortbildungssituation effektiviert werden kann.

Durch eine empirische Analyse wird wiederum nur ein Teil der Lernvoraussetzungen in typologisierter Form ermittelt werden können, da die konkrete Analyse der Lernfähigkeit und Lernmotivation erst in der Kurssituation im Diskurs mit den Betroffenen vorgenommen werden kann.

Analyse der Sozialwissenschaften

Organisierte Lernprozesse, die zur Bewältigung von Lebens- und Arbeitssituationen und zur Lösung von komplexeren Problemen befähigen sollen, können auf wissenschaftliche Informationen nicht verzichten. Sowohl die Konzeption von Jugendarbeit allgemein muß sich an den Ergebnissen sozialwissenschaftlicher Forschung orientieren, um eineeffektive und emanzipatorische Praxis zu gestalten. Dabei geht es bei einem Curriculum für Mitarbeiter nicht um eine Einführung in die Einzelwissenschaften, sondern um die Befähigung zur Lösung von pädagogischen, gesellschaftlichen und privaten Problemen mit Hilfe wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden. Nur so wird eine unreflektierte Übertragung der fachwissenschaftlichen Arbeitsteilung auf das Kursangebot der Mitarbeiter-

qualifizierung verhindert. Die relevanten Lebens- und Lernsituationen sind komplex und interdependent, so daß in erster Linie interdisziplinäre Studien in Frage kommen. Die einzelnen Sozialwissenschaften müssen im Hinblick auf ihre Praxisrelevanz befragt werden; sie sollten zur Lösung konkreter Probleme aus dem Bereich der Jugendarbeit beitragen können. Dieser curriculare Entscheidungsraum führt über die empirische Situationsanalyse hinaus und bleibt der konkreten Curriculumkonstruktion vorbehalten.

Ziele, Inhalte, Medien, organisatorische Voraussetzungen, Kontrolle und Revision

Alle bisher genannten Handlungsräume liefern Materialien, die nun curricular verarbeitet werden müssen. So müssen eine Lernziel-Inhaltsmatrix erstellt, sowie Artikulationsschemata (didaktische Ablaufpläne) entwickelt werden. Entsprechende Medien und Methoden werden zugeordnet. Hier sind auch die institutionellen Maßnahmen einzuplanen und Konsequenzen für Lehrverhalten usw. zu bedenken. Eine interne Evaluation bezieht sich auf Kontrollen innerhalb der Kursveranstaltungen, während die externe Kontrolle den Umsetzungsprozeß in die Praxis erkundet. Entsprechende Schritte der Revision müssen vorgenommen werden. Die Prozesse der konkreten Curriculumkonstruktion, -implementation und -konrolle konnten im Forschungsprojekt in Teilbereichen parallel zur Auswertung der Daten aus der empirischen Untersuchung vorgenommen werden, so daß bereits in diesem Stadium ein feed-back-Prozeß zwischen Grundlagenerhebung und Konstruktion einsetzte.

2.2 Theoretisches Vorverständnis I: Ziele und normativer Hintergrund des Forschungsprojekts

2.2.1 Projektziele

Der gesamte Curriculumprozeß wird von verschiedenen Zielvorstellungen geprägt, die an dieser Stelle in gebündelter Form transparent gemacht werden sollen. Ein Entwicklungsprojekt mit Anspruch auf praxisbezogene feed-back-Prozesse konnte kein starres, von vornherein festliegendes Zielsystem beinhalten, da sich im Laufe der Forschungen Änderungen der Bedingungsfaktoren ergaben, die vom Forscherteam immer wieder neue Entscheidungen verlangten, und welche sich korrigierend auf die Projektstrategie auswirkten. Im wesentlichen gelten folgende Zielbereiche:

- Curriculumkonstruktion und Sozialpädagogik

Mit Hilfe des Forschungsprojekts sollte exemplarisch der Versuch gemacht werden, das methodologische Instrumentarium der Curriculumkonstruktion zur Lösung sozialpädagogischer Probleme in einem bestimmten Arbeitsbereich einzusetzen. Die in diesem Projekt aufgetretenen Probleme und Schwierigkeiten können für weitere Versuche in anderen Bereichen ausgewertet und nutzbar gemacht werden. Als überdauernde Zielsetzung gilt das Bestreben, im Sozialisationsfeld sozialpädagogischer Institutionen Forschung, innovative Planung und Organisation zu effektivieren.

- Versuch der Erarbeitung eines kooperativen Modells

Angesichts der Zersplitterung sozialpädagogischer Trägerorganisationen und Einzelinitiativen sowie

der Praxisabstinenz wissenschaftlicher Institute ist der Forschungsgruppe das Teilziel bedeutsam, einzelne Institutionen zur kooperativen Erarbeitung und Lösung eines allgemein bedeutsamen Problembereichs zu bewegen. Die dabei entstandenen Konflikte sind in den Forschungsberichten I und II bereits beschrieben worden und sollen im Abschnitt "Praxisorientierung des Projekts" genauer beleuchtet werden.

- Erhebung grundlegender empirischer Daten zur Mitarbeitersituation und zum Spezialbereich der Mitarbeiterqualifizierung

Neben der Bedeutung einer empirischen Situationsanalyse für die Curriculumkonstruktion können die Daten aus der Fragebogenerhebung - über den Projektbereich hinaus - wichtige Informationen für jugendpolitische Entscheidungen liefern, die den Bereich der außerschulischen Jugendarbeit betreffen. Die grundlegende Datensammlung wird darüber hinaus genügend Anregungen und Material liefern für weitere empirische Erhebungen zu bedeutsamen Spezialproblemen.

- Erarbeitung eines Curriculums zur Qualifizierung neben- und ehrenamtlicher Mitarbeiter in der Jugendarbeit

Hauptziel des gesamten Projekts bleibt der Versuch, ein brauchbares Modell zur Aus- und Fortbildung von Mitarbeitern zu erarbeiten, das auf überverbandlicher Ebene oder auch in verbandsinternen Aus- und Fortbildungssystemen Verwendung finden kann. Das heißt konkret die Ausarbeitung von Lernzielkatalogen, Kursun-

terlagen, Literatur- und Materiallisten, didaktisch-methodischen Überlegungen und organisatorischen Verbundsystemen. Da diese Arbeit nicht sinnvoll allein von der engeren Forschungsgruppe geleistet werden kann und verschiedene Curriculumelemente in der Praxis erprobt werden sollen, wurde diese Konstruktionsphase mit Mitarbeitern aus dem sozialen Feld eingeleitet.

2.2.2 Normativer Hintergrund

Curriculumprozesse beinhalten notwendig viele Entscheidungen, die nur durch die Ausrichtung auf grundsätzliche normative Vorentscheidungen gelöst werden können. Auch ein wissenschaftliches Curriculumprojekt im Bereich außerschulischer Jugendarbeit steht im Kontext bestimmter gesellschaftlicher Kräfte und beruht daher auf verschiedenen politisch-normativen Grundlagen, die jedoch bestimmten Kriterien unterworfen werden sollten:

- keine dogmatischen Grundentscheidungen durch Berufung auf metaphysische oder andere Instanzen ohne Berücksichtigung wissenschaftlich-anthropologischer Erkenntnisse;

- grundlegende Transparenz aller Wertprämissen und sonstiger Entscheidungen im Forschungsprozeß;

- ideologiekritische Analyse und Begründung der Wertpostulate;

- ständiges Infragestellen durch institutionalisierte Rationalität, Skepsis und Kritik;

- weitgehende Absicherung durch empirisch erhobene Forschungsergebnisse.

Diese Kriterien sollen einer Vereinseitigung und Dogmatisierung aller anstehenden Entscheidungen vorbeugen und die Zieldiskussion der Mitarbeiterqualifizierung versachlichen. Sie lassen genügend Raum für verschiedene Konkretisierungen von Zielentwürfen und verhelfen verschiedenen Trägern einzelner Konzepte, ihre eigene Position kritisch zu überprüfen und ggf. mit sozialpädagogisch/sozialwissenschaftlichen Argumenten zu untermauern. In der Auseinandersetzung mit anderen Zielentwürfen kann anhand der genannten Kriterien die eigene Anschauung qualifiziert und weiterentwickelt werden. Die - bereits in der Einleitung beschriebene - Entwicklung eines einheitlichen Funktionsverständnisses von Jugendarbeit führt jedoch - trotz aller Pluralität - zu normativen Implikationen, die auch für unser Forschungsprojekt wegweisend sind:

- Emanzipatorische Bedeutung des Curriculums

Unter Emanzipation verstehen wir sowohl die individuelle, subjektive Befreiung aus autoritärer Psychostruktur als auch die mit diesem Phänomen notwendig zu verändernden institutionalisierten und organisierten Macht- und Herrschaftsstrukturen auf allen Ebenen gesellschaftlichen Lebens. In diesem Kontext wird Emanzipation nicht als Endziel begriffen, sondern als aktiver Prozeß. Ein solches Verständnis beinhaltet eine Konzeption, die nicht nur zur individuellen Reflexion der gesellschaftlichen Voraussetzungen und Barrieren von Emanzipation anleitet, sondern darüber hinaus Möglichkeiten zur Schaffung emanzipationsfördernder gesell-

schaftlicher Bedingungen prüft und Veränderungsstrategien mit den jeweils Betroffenen erarbeiten will. Es kann an dieser Stelle noch keine genauere Interpretation und inhaltliche Füllung dieses Emanzipationsverständnisses gegeben werden, ohne entsprechende Anwendungssituationen im Curriculumprozeß bzw. während der theoretischen Analyse der Organisationen außerschulischer Jugendarbeit gleich ausführlicher mit zu thematisieren. Dieser Schritt wird an entsprechender Stelle vollzogen. In diesem Zusammenhang interessieren lediglich der Stellenwert und die Bedeutung dieser Zielvorstellung für den Forschungsprozeß. Angesichts dieser Intention unter gegebenen Definitionen können bezüglich des Curriculums sowie des gesamten Forschungsprozesses folgende Entscheidungen getroffen werden:

- Die Mitarbeiter sollen für eine e m a n z i p a t o r i s c h e außerschulische Jugendarbeit qualifiziert werden.

- Das Aus- und Fortbildungsmodell soll zur Emanzipation des Mitarbeiters selbst beitragen.

- die bisherige Praxis organisierter Jugendarbeit muß ideologiekritisch in Frage gestellt werden.

- Der Forschungsprozeß muß die Beteiligung der "Erforschten" selbst ermöglichen, um sie an der Definition des zugrundeliegenden Emanzipationsverständisses mitarbeiten zu lassen.

Die konkrete Ausdifferenzierung dieser Forderungen erfolgt im Zusammenhang mit der Erarbeitung und Darstellung der jeweiligen theoretischen und methodologischen Teilbereiche.

- Innovatorische und zukunftsorientierte Bedeutung des Modells

Aus dem Emanzipationskonzept folgt die Forderung, daß das zu erarbeitende Modell zur geplanten Veränderung bestehender Verhältnisse in Richtung auf eine im Sinne des Emanzipationsbegriffs "bessere Zukunft" dienen soll. Damit ist der Innovationsbegriff nicht mehr grundsätzlich offen für Veränderungen jeglicher Art, sondern bleibt bezogen auf eine kritische, an individueller und struktureller Emanzipation interessierter Curriculumforschung und -planung. Bezogen auf das Projekt meint dieses Postulat:

- Antizipation künftiger Situationen außerschulischer Jugendarbeit

- Anpassungsfähigkeit des Modells an zukünftige Situationen und die ständige Kontrolle an den gegenwärtigen Verhältnissen

- Wissenschaftliche Relevanz

Die in modernen Industriegesellschaften wachsende Differenzierung und Komplexität der sozialen Systeme (so auch des Sozialisationssystems außerschulischer Jugendarbeit) und die damit zusammenhängenden Organisations- und Planungsfragen bedürfen einer wissenschaftlich-rationalen Bearbeitung. Entsprechend muß die Curriculumkonstruktion wissenschaftlichen Kriterien entsprechen:

- Berücksichtigung wissenschaftlicher Teiltheorien: Curriculumtheorie, Theorie der Jugendarbeit, Organisationstheorie.

- Berücksichtigung sozialwissenschaftlicher Grundlagenforschung bei der Konstruktion des Curriculums.

- Überprüfung verschiedener theoretischer Aussagen an der Realität.

- Vermittlung wissenschaftlich fundierter Ergebnisse an die Zielgruppe des Curriculums.

- Vermittlung von Einsichten in wissenschaftliches Denken und Arbeiten.

- Praxisrelevanz und Realisierbarkeit des Curriculums

Wissenschaftliches Forschen dient der Bewältigung verschiedener Problemsituationen menschlicher Existenz. Ein Forschungsprojekt, das nicht praxisorientiert ist und damit auch nicht praxiswirksam werden kann, dient nicht der Verbesserung menschlichen Handelns in dem zugrundeliegenden Gegenstansbereich. Ein Curriculumprojekt zur Qualifizierung von Mitarbeitern muß bezogen sein auf konkrete Praxisprobleme, Situationsdeutungen betroffener Praktiker mit berücksichtigen, Transfermöglichkeiten der erlernten Verhaltensmodifikation in die Praxis beinhalten und konkrete Hilfen zur Bewältigung der eigenen Praxis des eigenen Mitarbeiters bieten. Praxiswirksam ist ein Curriculumprojekt erst dann, wenn es angesichts der gegenwärtigen Verhältnisse realisierbar ist. Das heißt konkret:

- Die curricularen Planungsdaten müssen - soweit möglich - mit Mitarbeitern erarbeitet, zumindest aber interpretiert werden.

- Die Ergebnisse der empirischen Analyse müssen in die Praxisorganisation sowie die einzelnen Mitarbeiter zurückgegeben werden, um die Reflexion und Veränderung der eigenen Situation einzuleiten.

- Die erarbeiteten curricularen Materialien müssen auf die Lernvoraussetzungen und Lernmöglichkeiten der Zielgruppe abgestimmt sein.

- Das Modell muß die gegenwärtig vorhandenen institutionellen Gegebenheiten im Sozialisationssektor Jugendarbeit berücksichtigen und lohnende Anreize sowie praktische Wege zur Verbesserung der vorhandenen Strukturen aufweisen.

Für die vorliegende empirische Situationsanalyse wird nun die Frage bedeutsam, wie die verschiedenen normativen Postulate der emanzipatorischen, innovatorischen, wissenschaftlichen und praktischen Relevanz des Forschungsprojekts in die methodologische und methodische Planung, Durchführung und Auswertung der Untersuchung eingehen können. Diese Problematik soll den Hauptteil des folgenden Kapitels einnehmen.

2.3 Theoretisches Vorverständnis II:

Zur wissenschaftstheoretisch-methodologischen Verortung der empirischen Analyse und ihre Bedeutung für die Erarbeitung curricularer Planungsdaten

2.3.1 Die Bedeutung der empirischen Analyse als Quelle curricularer Planungsdaten

Als wichtige Kriterien der Curriculum-Reform gelten die Aktualisierung der Lehrinhalte sowie die Verwissenschaftlichung der gesamten Planungsarbeit. So schreibt Robinsohn in seiner ersten, in der BRD wegweisenden Schrift, Bildungsreform als Revision des Curriculum und Ein Strukturkonzept für Curriculumentwicklung,: "Unter dem Druck der unausweichlichen Forderung nach Aktualisierung des Curriculm, d.h. nach der Überwindung seines Rückstandes, und bei der Komplexität der zu berücksichtigenden Faktoren wird es aber nunmehr notwendig, diesen Konsens (über die Auswahl und Priorität von Bildungsinhalten U.S.) zu rationalisieren,ihn bewußt einer intersubjektiven Überprüfung durch systematische Kritik und andere kontrollierbare Methoden zugänglich zu machen." [1] Dieser - von Robinsohn beschriebene - Zwang zur Aktualisierung, Effektivierung und Verwissenschaftlichung der Bildungsarbeit ist jeweils in jenen Sozialisationseinrichtungen am größten, die das Funktionieren gesellschaftlicher Kernbereiche garantieren bzw. im Falle dysfunktionaler Prozesse auch gefährden können. So beziehen sich die curricularen Aktivitäten bis heute vorwiegend auf den Sozialisationssektor organisierten Lernens in Schule, Hochschule und Erwachsenenbildung. Prozesse der Fehlqualifizierung, des "cultural lag" der Bildungsprozesse gegenüber den Verwendungssituationen führten zur Notwendigkeit, die gesellschaftlichen und ökonomischen Anforderungen an

1) Robinsohn, S.B., Bildungsreform als Revision des Curriculum und Ein Strukturkonzept für Curriculumentwicklung, Neuwied 1972, S. 44

den Reproduktionssektor genauer zu erforschen und in Lernprozesse umzusetzen. Empirische Berufsfeld- und Tätigkeitsanalysen wurden zunächst im Bereich der Arbeitswissenschaften entwickelt und angewandt; [1] nicht zuletzt aufgrund der geringen Schwierigkeiten, die mit der empirischen Erforschung stark standardisierter, fraktionierter und somit quantitativ meßbarer Tätigkeiten verbunden sind. Soweit lediglich das effektive Funktionieren als Richtziel bedeutsam war, konnten aus solchen Situationsbeschreibungen Curricula abgeleitet werden. Sobald jedoch nicht allein die Brauchbarkeit von Mitteln für vorgegebene Zwecke (im Sinne eines "positivistisch halbierten" Verständnisses von Rationalität) untersucht werden sollten, sondern diese Zwecke und ihre gesellschaftlichen Implikationen zugleich kritisiert wurden, mußte eine Verständigung über die Kategorien und Kriterien der Situationsinterpretation eingeleitet werden. Ein solcher Konsens setzt die Kommunikation jener Personen voraus, die von der Analyse betroffen werden. So kann ein Pädagoge oder Soziologe als Curriculumfachmann kaum die soziale Lebens- und Berufssituation einer spezifischen gesellschaftlichen Gruppe adäquat erfassen, die sich von seiner eigenen Lebenswelt weitgehend unterscheidet. Andererseits muß vor einer individualistischen "Subjektivierung" der Situationsanalysen gewarnt werden. Bei vielen Situationselementen handelt es sich nicht um individuelle Sichtweisen und Probleme, sondern um interpersonelle, gesellschaftlich bedingte Phänomene, die für ganze Gruppen oder gar soziale Schichten relevant sind. "Um diese sozioökonomische und soziokulturelle Bedingtheit scheinbar individueller Probleme zu er-

1) Siehe dazu Kirchner, J.H. und W. Rohmert, Arbeitswissenschaftliche Studien zur Berufsbildungsforschung (Hg.: BBF) Hannover 1973.

kennen, sind Lernhilfen und wissenschaftliche Kategorien und Theoreme erforderlich." [1] An dieser Stelle können vor allem empirische Methoden zur Situationsanalyse eingesetzt werden. Sie dienen jetzt nicht mehr technokratisch der Überprüfung des effektiven Mitteleinsatzes angesichts unreflektiert vorgegebener Ziele, sondern erforschen die Realität im Lichte eines kommunikativ ausgehandelten theoretischen Vorverständnisses, sowie der kritisch-hermeneutisch begründeten curricularen Leitideen. So empfiehlt Robinsohn für seinen Curriculumansatz ein Verbundsystem verschiedener aufeinander abgestimmter Methoden: "Gewiß ist, daß wir innerhalb eines Methodenhorizontes zu operieren haben, der hermeneutisch gewonnene Identifizierung von Bildungsinhalten, sozial-wissenschaftliche Instrumente der Ermittlung gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Anforderungen, die Ergebnisse empirischer Verhaltensforschung und kritische Methoden von Analyse und Wertung mit einbezieht." [2] Die Analyse der Situation pädagogischer Mitarbeiter in der Jugendarbeit sowie die Erforschung ihrer Lernvoraussetzungen und -bedürfnisse erfordern ein ähnliches methodisches Instrumentarium. Aufgrund der gesellschaftlichen Randstellung dieses Problembereichs, sowie der privatistisch-partikularistischen Organisation der betroffenen Institutionen, gibt es bisher kaum vergleichbare Informationen über den Tätigkeitsbereich sowie die damit verbundenen Aufgaben der pädagogischen Mitarbeiter. Zu entscheidenden Fragestellungen existieren lediglich

---

1) Siebert, Horst, Curricula für die Erwachsenenbildung ... a.a.O., S. 146

2) Robinsohn, S.B., Bildungsreform als Revision ... a.a.O., S. 45

Selbstdarstellungen der jeweiligen Trägerorganisationen bzw. Teiluntersuchungen in einzelnen Einrichtungen. So beruhen Aussagen über Sozialdaten, die strukturelle Zusammensetzung der Mitarbeiterschaft, über Ziele, Einstellungen, Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten, über Schwierigkeiten in der Praxis, Beziehungen zum Träger sowie bisherige Aus- und Fortbildungsmöglichkeiten und -wünsche vorwiegend auf unbegründeten Annahmen, Vorurteilen oder unbewiesenen Hypothesen. Ein solcher Mangel an gesicherten Informationen verhinderte bisher sowohl eine sachliche Auseinandersetzung über konzeptuelle Vorstellungen einzelner Trägerorganisationen als auch die Kommunikation der Jugendarbeiter über ihren pädagogischen Tätigkeitsbereich. Wenn sich auch aufgrund eines verstärkten Legitimationsdrucks durch die Öffentlichkeit ein einheitliches Funktionsverständnis von Jugendarbeit abzuzeichnen beginnt, und wenn damit der Dialog zwischen einzelnen Trägern über Situationsdeutungen einsetzt, so bewegen sich diese Tendenzen noch auf der theoretisch-ideologischen Ebene, ohne die Praxis von Jugendarbeit zu berühren. Um so wichtiger erscheint es, durch empirische Erhebungen die Diskussion zu versachlichen, um gemeinsames sowie differierendes Handeln in der Realität aufzudecken. Um Jugendarbeiter selbst instand zu setzen, ihre eigene Situation einschließlich ihrer sozioökonomischen und sozio-kulturellen Determinanten zu erkennen, müssen systematische Lernhilfen angeboten werden, die über den je begrenzten Horizont der eigenen Trägerideologie hinausgehen. Um solche Qualifizierungsprozesse einzuleiten, fehlen bisher empirische Materialien, die gleichsam "außerhalb" der zu analysierenden Institutionen an einem gemein-

samen Funktionsverständnis ansetzen und damit die Möglichkeiten und Grenzen eines solchen Konzepts in den jeweiligen Organisationen erforschen. Das mag zunächst recht befremdend klingen für verschiedene Träger von Jugendarbeit, die ein ausgeprägtes "Selbstbild" und damit entsprechende Werturteile vertreten. Es mag sein, daß eine bestimmte Organisation zu dem Schluß kommt, daß gerade jene Ergebnisse, die in unserer Darstellung als problematisch erscheinen, genau der Intention des Trägers entsprechen. Diesem Einwand kann zunächst nicht widersprochen werden, da nicht die einzelnen Konzepte von Jugendarbeit selbst den Gegenstand unserer Untersuchung ausmachen, sondern allenfalls deren pädagogisch-politischen Wirkungen im Bewußtsein und praktischen Handeln der Mitarbeiter, die sich unserem Blick gezeigt haben. Unser Blick selbst, unser Vorverständnis ist geprägt durch das sich abzeichnende gemeinsame Funktionsverständnis einer emanzipatorischen Jugendarbeit, wie es in schriftlichen Materialien einzelner Verbände, in der wissenschaftlichen Literatur, aber auch in Gruppendiskussionen mit Mitarbeitern andeutungsweise zum Ausdruck kommt. Damit ist zugleich ausgesagt, daß die Auswahl und Interpretation der empirisch erhobenen Ausschnitte aus der komplexen Situation pädagogischer Mitarbeiter unter Einbezug der Situationsdeutungen verschiedener relevanter Personenkreise vorgenommen wurde. Neben der Auswertung verschiedener Verbandsprogramme und der wissenschaftlichen Literatur wurden eine schriftliche Befragung von Jugendarbeits-Experten aus dem Verbands- und Hochschulbereich als auch verschiedene Gruppendiskussionen mit ehren- und nebenamtlichen Mitarbeitern

aus unterschiedlichen Einrichtungen durchgeführt. Diese Voruntersuchungen ermöglichen zusammen mit der systematischen schriftlichen Befragung einer repräsentativen Auswahl pädagogischer Mitarbeiter aus verschiedenen Jugendverbänden die Erarbeitung und Plausibilisierung verschiedener Hypothesen über Zusammenhänge zwischen Variablen, für die ein überverbandliches Aus- und Fortbildungsmodell erforderlich sind. Die bisher diskutierten Anforderungen an eine angemessene Situationsanalyse legen es nahe, daß auch die Ergebnisse der schriftlichen Haupterhebung an die Betroffenen zurückgegeben und mit ihnen interpretiert werden. Die damit verbundenen Probleme und strategischen Überlegungen sollen im letzten Kapitel dieses Abschnittes näher erläutert werden. Zunächst ist jedoch erforderlich, die entsprechenden wissenschaftstheoretischen Voraussetzungen zu benennen.

2.3.2 Wissenschaftstheoretische Standortsbestimmung der empirischen Analyse

Der in Kapitel 2.2.2 beschriebene normative Hintergrund des Forschungsprojekts mit seiner Ausrichtung auf ein emanzipatorisches Erkenntnisinteresse hat konsequenterweise spezifische Folgen für die methodologische Fundierung der empirischen Situationsanalyse. Der Forschungsprozeß kann nicht mehr im technologischen Sinne als - von gesellschaftlichen und persönlichen Interessen und Bedeutungen "gereinigtes" - Sammeln und Auswerten von Informationen begriffen werden, sondern steht unter dem postulierten Interesse an fortschreitender Emanzipation als gesellschaftlich-

politische Aktivität, die durch wissenschaftliches Tun unterstützt und vorangetrieben werden kann. Diese grundlegende Wertaussage beruht auf einer bewußten Entscheidung gegen eine sich wertfrei gebärdende empirisch-nomologische Erkenntnistheorie; sie soll im folgenden jedoch nicht durch ein erneutes Referieren der inzwischen unentschieden abgebrochenen Kontroverse über das Werturteil in der soziologischen Theoriebildung, bekannt als "Positivismusstreit" [1] hergeleitet und begründet werden, zumal diese Auseinandersetzungen die soziologische Forschungspraxis bisher unberührt ließen. [2] Obwohl die soziolgoisch-empirische Forschung in wachsendem Maße für staatliche und privatwirtschaftliche Planung, Steuerung und Legitimation in Dienst genommen wird, befindet sich die methodische Klärung ihres Verhältnisses zu den Interessen einer kapitalistischen Industriegesellschaft noch im Anfangsstadium. [3] Um dieses Beziehungsgeflecht stärker in Blickfeld zu rücken, empfiehlt Beck aufgrund seiner Analyse der "Theorie-Praxis-Debatte in der modernen deutschen und amerikanischen Soziologie" die Abwendung von der traditionellen Werturteilsfrage, da sich ihre zentrale Voraussetzung als falsch erweisen läßt: Das wirksamste und gebräuchlichste Instrument der normativen Einwirkung der Soziologie auf gesellschaftliche Prozesse ist nicht das Werturteil, sondern die Sachaussage: "Das explizite Werturteil ist nur ein Instrument der Parteinahme unter anderen; der Gesichtspunkt der steuer-

---

1) Siehe dazu: Adorno, Th. W. u.a., Der Positivismusstreit in der deutschen Soziologie, Neuwied 1969.

2) Hartmann, H., Empirische Sozialforschung, Probleme und Entwicklungen, München 1970, S. 37ff.

3) Einen bemerkenswerten Versuch startete Alvin Gouldner in seiner Schrift: "Die westliche Soziologie in der Krise", Reinbeck 1974.

baren Normativität von Sachaussagen läßt eine Reihe weiterer, wahrscheinlich sehr viel wirksamer und jedenfalls forschungspraktisch relevanterer Einflußmöglichkeiten der äußerlich rein informativen Sachwissenschaft sichtbar werden." [1] "Das wohlgemeinte Werturteil nach getaner Arbeit dürfte daher wohl lange nicht so effektiv sein wie die in die Arbeit selbst investierten Sachaussagenwertungen." [2] Gerade, weil Wertungen, die die Forschungsaktivitäten bestimmen, nicht unbedingt in Gestalt objektsprachlicher Werturteile in Erscheinung treten müssen, kann das Verhältnis von Wertbasis und Aussagesystem auf der Ebene einer meta-ethischen Erkenntnistheorie nicht ausreichend formuliert werden. Es muß sich konkret auf die Ebene der forschungsimmanenten und innerthematischen Selektionsmöglichkeiten zwischen Fragestellungen, Definitionsalternativen, Sachhypothesen, Darstellungsweisen und Interpretationsschlüsse beziehen. " Es entstehen zunehmend funktionelle Interdependenzen (und Spannungen) zwischen der existentiellen Wertbasis und einem sozio-technischen Verwendungszusammenhang der Sozialforschung im Forschungsprozeß selbst: Die gesellschaftlichen Verwertungsinteressen nehmen nicht mehr nur nachträglich eine ansonsten autonome Forschung, die unvorhersehbar und unplanbar Verwertbares und Unverwertbares produziert, geduldig von ihren Ergebnissen her in ihre

---

1) Beck, U., Objektivität in der Sozialforschung, Frankfurt a.M., 1971, S. 77

2) Ebenda, S. 229

Dienste, sondern gesellschaftliche Verwertbarkeit überhaupt und spezifische Verwertungsinteressen insbesondere werden auf allen Ebenen der soziologischen Aussagenproduktion mehr und mehr zum forschungsimmanenten Selektionsprinzip." [1] Positiv formuliert, enthält der methodisch-begriffliche Konstruktionszusammenhang bedingt die Möglichkeit, den potentiellen sozialen Verwendungszusammenhang der Untersuchung zu antizipieren. Entsprechend genügt es keineswegs, den Einfluß der - bei allen Forschungsbemühungen vorhandenen - Wertbasis auf den Gang und die Ergebnisse der empirischen Analyse durch ein vorangestelltes bzw. angehängtes Bekenntnis zum emanzipatorischen Erkenntnisinteresse sicherzustellen. Vielmehr müssen alle normativ - im Sinne der Wertbasis - steuernden Elemente benannt und offengelegt werden, die den Forschungsprozeß insgesamt, einschließlich der Schematisierung von Sachaussagen, beeinflussen. So kommt Myrdal aufgrund einer Untersuchung des Objektivitätskriteriums in der Sozialforschung zu dem Ergebnis: "Ich bin ganz entschieden der Meinung, daß wir die Verpflichtung eingehen sollten, ein Instrumentarium von auf's deutlichste definierten Wertprämissen zu schaffen, ... und von ihnen unsere Methode, die Definition unserer Begriffe und die Formulierung unserer Theorien bestimmen zu lassen. Das wäre ein Fortschritt zur Ehrlichkeit, Klarheit und Wirksamkeit in der Forschung. Es wären Schritte auf dem Weg zur "Objektivität" in der einzigen Bedeutung, die dieser Begriff überhaupt haben kann." [2] Um

---

1) Ebenda, S. 233f.

2) Myrdal, G., Objektivität in der Sozialforschung, Frankfurt a.M., 1971, S. 77

dieses Anliegen in unserer Untersuchung umzusetzen, muß zunächst der Sammelbegriff "Wertbasis" eine nähere Ausfaltung erfahren, bevor die Konsequenzen für den Forschungsprozeß deutlich werden. Um Mißverständnisse zu vermeiden, muß die Grundaussage der Notwendigkeit bzw. Unvermeidlichkeit von Wertprämissen eindeutig interpretiert werden. "Sie ist falsch, wenn man das Verhältnis von Interessenbasis und Aussagensystem dann als l o g i s c h e s A b h ä n g i g k e i t s v e r h ä l t n i s interpretiert; sie t r i f f t zu, wenn man es als m e t a w i s s e n s c h a f t l i c h e s V o r a u s s e t z u n g s v e r h ä l t n i s i n t e r p r e t i e r t. Die Wertbasis geht nicht als logische Prämisse, sondern als metawissenschaftliche Voraussetzung in soziologische Aussagensysteme ein. Obwohl normatives Fundament, muß sie daher auch nicht i n n e r h a l b sozialwissenschaftlicher Untersuchungen in Form präskriptiver Formulierungen in Erscheinung treten." [1] Sie ist jedoch wirksam als praktisch-politische Prämisse, die latent das Parteilichkeitsverhältnis der Untersuchung zu den Interessen ihres Forschungsbereichs fixiert. Erst durch diesen "Sprung von der erkenntnistheoretischen in die erkenntnispraktische Perspektive" [2] läßt sich die Wertbasis empirisch nachweisbar aus ihrem gesellschaftlichen Objektbereich entnehmen. Durch diesen Schritt wird zugleich deutlich, daß die relevanten Wertentscheidungen nicht allein durch die autonome

---

1) Beck, U., Objektivität ... a.a.O., S. 231

2) Ebenda, S. 232

Entscheidung des Forschers bestimmt werden, sondern direkt oder indirekt auf die Interessen mehr oder weniger machtvoller gesellschaftlicher Gruppen zurückzuführen sind. Jene, in die Wertbasis einfliessenden Kräfte können genauer gefaßt werden, wenn verschiedene Differenzierungsmerkmale eingeführt werden. Beck unterscheidet die "subjektive, thematische, subtheoretische und erkenntnisinstrumentelle Wertbasis."[1] Die subjektive Wertbasis meint die bewußten oder unbewußten Wertüberzeugungen des Forschers, die je nach Herkunft als kulturelle oder subkulturelles Sozialisationsprodukt begriffen werden kann. So müssen die in der Einleitung formulierten persönlichen Interessen, als auch alle weiteren, in die Untersuchung einfließenden Werte als gesellschaftliche Forschungsimpulse verstanden werden, die sich subjektiv-emotional in den vom Verfasser dieser Arbeit gefällten Entscheidungen niederschlagen. Wesentlich ist die Erkenntnis, "daß der s t a t u s q u o durch seine verschiedenen Belohnungen, insbesondere durch Forschungsfinanzierung, wissenschaftliches Prestige und angebotene Möglichkeiten zu gutem Verdienst, oft einen solchen Einfluß ausübt, daß er selektiv für solche wissenschaftliche Aktivitäten Vorsorge trifft, die für ihn akzeptabel und verwertbar sind." [2] Diese Faktoren können auch für die vorliegende Untersuchung nicht geleugnet werden. Das Forschungsprojekt wurde jedoch nicht von einer bestimmten Interessengruppe in Auftrag gegeben, sondern vom Verfasser selbst initiiert und an die Hochschule herangetragen. Aufgabenstellung,

---

1) Vgl. Ebenda, S. 235

2) Gouldner, A., Die westliche Soziologie in der Krise ... a.a.O., S. 584

Zielgruppe, methodisches Vorgehen und Darstellungsform konnten frei gewählt und modifiziert werden, so daß ein relativ großer Spielraum für die eigene Ausgestaltung und normativen Steuerung der Forschungsprozesse möglich wurde. Eine entscheidende Grenze bildeten jedoch der finanzielle Rahmen sowie die zeitliche Einschränkung, so daß bestimmte Formen eines möglichen Aktionsforschungsansatzes nicht verwirklicht werden konnten. Trotzdem wurde versucht, unter den gegebenen Umständen einen Forschungsprozeß einzuleiten, der im Objektbereich emanzipatorische Änderungen ermöglicht. Ob dabei alle möglichen Freiräume für eine Verstärkung der subjektiven Wertbasis ausgeschöpft und inwieweit die eingeflossenen subjektiven Entscheidungen wiederum durch gesellschaftlich vermittelte Kräfte beeinflußt und entfremdet wurden, vermag an dieser Stelle vom Verfasser selbst nicht entschieden werden.

Die thematische Wertbasis meint das gesellschaftliche Macht- und Interessenfeld, in das die Fragestellung, der Forschungsansatz und die Methodenwahl selektiv eingebettet sind. Unabhängig vom Willen des Forschers knüpft auch unser Forschungsprojekt an die Handlungsperspektiven von mehr oder minder machtvollen Interessengruppen an. Die ideologische und organisatorisch-institutionelle Situation im Bereich außerschulischer Jugendarbeit wurde bereits in der Einleitung angedeutet und im noch folgenden Kapitel über "die Verortung und Funktion des Forschungsprojekts als Subsystem einer gesellschaftlich relevanten außerschulischen Jugendarbeit" näher aufgegriffen. Rück-

blickend kann die thematische Wertbasis für den Gang der Untersuchung als entscheidendster Faktor identifiziert werden. Die Notwendigkeiten der Forschungskooperation fanden ihren deutlichen Niederschlag in der Wahl der Fragestellung, der Untersuchungspopulation sowie der Art und Weise der Zusammenarbeit mit den Betroffenen während des Untersuchungsprozesses. Ideologische Voreingenommenheiten, Angst vor freier Meinungsäußerung und Legitimitätsverlust führten zu der Notwendigkeit am ursprünglichen Konzept der "Curriculumkonstruktion" als Aktionsforschungsprozeß wie es noch im zweiten Zwischenbericht formuliert war, verschiedene Abstriche zu machen. Dieser Änderungsprozeß einschließlich der letzlich ausgewählten Formen der Kooperation mit dem Untersuchungsfeld ist Gegenstand des nachfolgenden Kapitels.

Mit der subtheoretischen Wertbasis ist jenes Fundament wertbeladener Grundentscheidungen gemeint, das den objektiven Bedeutungsgehalt von Theorien ausmacht. "Bei der Wahl bestimmter beschreibender und erklärender Hypothesen fließen unweigerlich allgemeine Hintergrundannahmen über die Art, Grundeinheit und Veränderbarkeit der sozialen Realität ein, die, grob gesprochen, die Menschen entweder dazu verleiten, die Welt hinzunehmen, wie sie ist, oder umgekehrt sie dazu ermutigen, den historischen Stand der Unzufriedenheit handelnd zu überwinden." [1] Mit der Entscheidung für ein emanzipatorisches Erkenntnisinteresse ist bereits Stellung bezogen worden gegen

---

1) Beck, U., Objektivität .... a.a.O., S. 237

ein Verständnis von Sozialwissenschaft, das den Menschen verdinglicht in dem Sinne, daß er wie andere Dinge erkannt, benutzt und beherrscht werden kann. Der Entwurf einer emanzipatorischen Sozialwissenschaft zielt darauf ab, "daß ihr eigentliches Ziel nicht die neutrale 'Information' über die soziale Realität (ist U.S.), sondern ein Wissen, das eher die sich wandelnden Interessen, Hoffnungen und Werte der Menschen selbst berücksichtigt und eher die 'Bewußtheit' der Menschen über ihren Platz in der sozialen Welt vertieft, als einfach nur die Kontrolle über sie zu erleichtern." [1] Das emanzipatorische Erkenntnisinteresse ist motiviert von der Erfahrung, daß durch Einsicht und Reflexion die Befreiung des Menschen von Gewaltverhältnissen, die gerade deswegen andauern, weil sie nicht erkannt sind, weitergetrieben werden kann. Das heißt nicht zugleich, daß emanzipatorische Erkenntnis gleich praktische Veränderungen nach sich zögen. So müssen die gesellschaftlichen und institutionellen Voraussetzungen für Innovationen erst gegeben sein. Emanzipatorische Erkenntnisse können praktisch folgenlos bleiben. Sie sind damit notwendige, aber keineswegs hinreichende Bedingungen von Emanzipation. Ob und in welcher Weise jedoch die anti-emanzipatorische Verwertung unserer Untersuchungsergebnisse verhindert werden kann, bzw. stellenweise auch emanzipatorische Veränderungen voraus-

---

1) Gouldner, A., Die westliche Soziologie in der Krise, a.a.O., S. 578

geplant werden können, sollen die folgenden Ausführungen erweisen.

Die erkenntnisinstrumentelle Wertbasis meint die Möglichkeit der normativen Steuerung von Sachaussagen innerhalb theoretischer Argumentationszusammenhänge als eines begrenzt kalkulierbaren, gesellschaftlichen Wirkungsinstrumentariums. "Das gesamte Methodenarsenal der Sozialwissenschaften wird hier nicht als Erkenntnis-, sondern als Normativitätsinstrumentarium der Theorie- und Forschungsproblematik gesehen." [1] Diese These geht aus von der Erkenntnis, daß die ökonomisch-politischen Entscheidungsinstanzen unserer Gesellschaft weniger durch handlungsanleitende Ratschläge der Forscher beeinflußt werden können, als vielmehr durch soziologische Daten und Theorien, die nicht bereits auf die Durchsetzung machtvoller Interessen hin schematisiert sind,[2] sondern eine Reihe von Entscheidungen enthalten, die auf dem Hintergrund eines emanzipatorischen Erkenntnisinteresses gefällt wurden. Solche Entscheidungen betreffen

- den Stellenwert und die Reichweite der Theorie im Forschungsprozeß,

- den Stellenwert des Datenmaterials,

- die Wahl des Forschungsobjekts und dessen Definition,

- die Wahl der Begriffe und Hypothesen,

---

1) Beck, U., Objektivität ... a.a.O., S. 237

2) Vgl. Beck, U., Objektivität ... a.a.O., S. 229

- die Auswahl und der Aufbau des methodischen Instrumentariums,

- die Art der Datensammlung,

- die Auswertung der Daten und die Erklärung des empirischen Materials,

- den Praxisbezug der Forschung.

Die einzelnen genannten Problembereiche sollen im folgenden genauer gekennzeichnet werden; der letzten Frage nach dem Praxisbezug der Forschung wird ein eigenes Kapitel gewidmet.

- Stellenwert und Reichweite der Theorie

Die Notwendigkeit von theoretischen Voraussetzungen empirischer Forschungsarbeit wird heute kaum mehr ernsthaft in Frage gestellt. [1] Kaum jemand wird behaupten, daß seine Arbeit ohne Theorie möglich und das Instrumentarium der Untersuchung eine von jeder Idee gereinigte "tabula rasa" sei, die sich den zu sammelnden Daten darbiete. "Mittlerweile dürfte allerdings offenbar geworden sein, daß bei Untersuchungen, die nicht von Ideen geleitet werden, auch nichts herauskommt. Recht verstanden kann keine Untersuchung mehr an Resultaten abwerfen, als geistig in sie investiert war." [2] Wenn diese Erkenntnis auch

1) Vgl. Hartmann, H., Empirische Sozialforschung ... a.a.O., S. 38

2) Adorno, Th.W., Gesellschaftstheorie und empirische Forschung, in: Hochkeppel (Hg.), Soziologie zwischen Theorie und Empirie, München 1970, S. 77

von allen Forschern nachvollzogen worden ist, so wird sie jedoch von vielen als Störfaktor, als notwendiges Übel betrachtet und allenfalls als "Hypothesenbildung" geduldet. Die von vielen Vertretern der empirischen Forschung vollzogenen Erwägungen über die Rolle der Theorie im Untersuchungsprozeß tragen meist den Charakter des apologetischen, widerstrebenden Zugeständnisses. So schreibt Hans Albert: "Philosophie (gemeint sind gesamtgesellschaftlich-wertbezogene Theorien U.S.) kann also keineswegs gleichgültig sein für die empirische Forschung. Sie kann vielmehr der Wissenschaft, auch einer empirischen Sozialwissenschaft, Ideen, Gesichtspunkte und Programme liefern, die nicht zu berücksichtigen unter Umständen ein Verlust für die Forschung bedeuten könnte." [1] Komplexe gesellschaftstheoretische Erklärungsmodelle gehören entsprechend in den Bereich vorwissenschaftlicher Spekulationen, da sie mit Hilfe des empirischen Instrumentariums nicht eindeutig zu erfassen sind. Folgerichtig erfaßt empirische Sozialforschung nur schmale, isolierte Sektoren äußerst peripheren Charakters, soweit sie nicht von vornherein in relevante theoretische Fragestellungen eingebettet sind. "Durchs Bestreben, sich an hieb- und stichfeste Daten zu halten und jede Frage nach dem Wesen als Metaphysik zu diskreditieren, droht der empirischen Sozialforschung die Beschränkung aufs Unwesentliche im Namen unzweifelbarer Richtigkeit." [2] Entsprech-

---

1) Albert, H., Aspekte eines modernen Kritizismus, in: Hochkeppel, (Hg.), Soziologie ... a.a.O., S. 88

2) Institut für Sozialforschung, Frankfurt a.A., Sozialforschung, Empirische, in: Handbuch der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

end werden die zentralen Fragen der gesellschaftlichen Struktur ausgespart und damit jeder empirisch fundierten Kritik entzogen. "Gegen die Gesellschaft als System, ihr eigentliches Objekt, verblendet sich die theorielose, mit bloßen Hypothesen haushaltende empirische Forschung, weil dies Objekt nicht mit dem Inbegriff aller Sektoren zusammenfällt, die Sektoren nicht subsummiert, auch nicht, wie eine geographische Karte, aus ihrem Neben- und Miteinander, aus 'Land und Leuten' sich zusammenfügt. Kein Sozialatlas, im wörtlichen und übertragenen Sinn, repräsentiert die Gesellschaft. Insofern diese nicht im unmittelbaren Leben ihrer Angehörigen und den darauf bezogenen subjektiven und objektiven Tatsachen aufgeht, greift eine Forschung daneben, die in der Ermittlung solcher Unmittelbarkeit sich erschöpft." [1] Für unsere Untersuchung der Situation pädagogischer Mitarbeiter in der außerschulischen Jugendarbeit ergibt sich die Notwendigkeit, alle relevanten Fragestellungen in den Gesamtzusammenhang außerschulischer Sozialisation als gesellschaftliches Reproduktionssystem einzufügen und auf diesem Hintergrund zu interpretieren. Die konkrete Situation des pädagogischen Mitarbeiters in der Jugendarbeit ist eingebettet in eine sozial und ideologisch hoch strukturierte Situation, ohne deren Darstellung und Analyse die Auswahl der relevanten empirisch zu prüfenden Variablen und Hypothesen nicht hinreichend begründet werden kann. Zudem müßte die Interpretation der Daten auf einem unzureichenden Theorieniveau geführt

1) Adorno, Th.W., Aufsätze zur Gesellschaftstheorie und Methodologie, Frankfurt 1970, S. 102

werden, so daß manche Erklärung eines beobachtbaren Sachverhalts zu früh abgebrochen würde und dadurch unter Umständen falsche Schlußfolgerungen zur Folge hätte .[1] Jenachdem, wo der Forscher seine Erklärungen abbricht, hinterläßt er unwillkürlich Verantwortliche und Schuldige und somit auch einen je unterschiedlichen Ansatzpunkt für Veränderungsstrategien. So könnte die empirisch gefundene Tatsache der geringen Aufgeschlossenheit eines Mitarbeiters für Bedürfnisse Jugendlicher allein auf seine autoritäre Psychostruktur zurückgeführt werden, wenn nicht zugleich die Organisationsstruktur des Verbandes samt seiner ideologischen Ausrichtung und der historischen und gesellschaftlichen Bezüge des Systems Jugendarbeit mit reflektiert würden. Angesichts dieser erweiterten Fragestellung erweist sich der erwähnte Tatbestand als eine Folge der Funktion außerschulischer Jugendarbeit im Rahmen einer gesellschaftlich intendierten, möglichst konfliktfreien Sozialisationsstrategie.

- Bedeutung der empirischen Daten für die Theoriebildung

Ebenso, wie keine empirische Forschung ohne theoretische Voraussetzungen betrieben werden kann, so besteht auch Theorie nicht aus einem Konglomerat von theoretischen Setzungen, sondern aus den verallgemeinerten Schlußfolgerungen vorangegangener empirischer Untersuchungen. Das Popper'sche Falsifikationskonzept als Grundlage des kritischen Rationalismus schreibt sogar vor, daß nur jene Teile eines Aussagesystems als wissenschaftlich begründet gelten, die

1) Vgl. Beck, U., Objektivität ... a.a.O., S. 236

einer empirischen Überprüfung ausgesetzt und nicht durch widersprechende Basissätze widerlegt werden konnten. Dabei gründet sich Poppers Falsifikationskonzept auf die Möglichkeit, Kriterien für die Wahrheit von Basissätzen anzugeben. Ein Basissatz gilt dann als - vorläufig - akzeptiert, wenn bestimmte methodologische Spielregeln beachtet und über "die Anerkennung oder Verwerfung unter den verschiedenen Prüfern Einigung erzielt werden kann." [1] Nun konnte Holzkamp im Rahmen seines wissenschaftstheoretischen Konzepts des Konstruktivismus nachweisen, "daß die Annahme, eine wissenschaftliche Theorie sei durch einen anerkannten Basissatz, der der Theorie widerspricht, falsifiziert, nicht zwingend ist. Es besteht vielmehr die Möglichkeit, eine Theorie trotz widersprechender empirischer Befunde beizubehalten, indem man die Theorie gegenüber diesen Befunden 'exhauriert', d.h. die theoriedivergenten Daten auf 'störende Umstände' zurückführt." [2] Diese Verfahrensregel beruht auf der Erkenntnis, daß keine Theorie jemals mit allen Tatsachen auf ihrem Gebiet übereinstimmt, jedoch der Fehler nicht immer bei der Theorie zu suchen ist. So kommt auch Feyerabend zu dem Schluß: "Es erweist sich als äußerst unklug, die Daten ohne weitere Umstände über Theorien entscheiden zu lassen. Eine direkte und nicht näher qualifizierte Beurteilung von Theorien im Lichte von 'Tatsachen' eliminiert Ideen oft nur darum, weil sie nicht in den Rahmen einer älteren Kosmologie hineinpassen. Hält man experimentelle Ergebnisse

---

1) Popper, K.R., Die Logik der Forschung, Tübingen 1966², S. 70

2) Holzkamp, K., Kritische Psychologie, Frankfurt a.M. 1972², S. 89

und Beobachtungen für unproblematisch und erlegt die Beweislast der Theorie auf, so hält man die Beobachtungs-Ideologie für selbstverständlich, ohne sie je geprüft zu haben." [1] Entsprechend können empirische Daten eine zu prüfende Hypothese nicht eindeutig falsifizieren, sondern lediglich belasten. Um jedoch nicht jede beliebige Theorie trotz aller Abweichungen der empirischen Daten unbegrenzt aufrechtzuerhalten,müssen verschiedene Verfahrensregeln aufgestellt und begründet werden, die die Exhaustionsmöglichkeit einschränkt und unerlaubte Exhaustionen kennzeichnet. Holzkamp entwickelte aus diesem Bemühen heraus das Konzept des "Belastetheitsgrades" von Theorien. [2] "Gemäß dem Belastetheits-Konzept sollen Exhaustionen nur insoweit zulässig sein, als die Behauptung, bestimmte Abweichungen zwischen Theorien und Daten gehen auf störende Bedingungen zurück, selber wieder begründbar ist. Sofern der - logisch immer mögliche - Rückgriff auf störende Bedingungen zur Interpretation von Abweichungen nicht begründet werden kann, wird der Umstand, daß die theoretische Annahme nur durch Exhaustion aufrechterhalten werden konnte, der Theorie als "Belastetheit" zugerechnet. Je höher der Belastetheitsgrad einer Theorie ist, umso mehr verringert sich ihr 'empirischer Wert' bzw. ihr 'Realisationsgrad'." [3]

---

1) Feyerabend, P., Wider den Methodenzwang - Skizze einer anarchistischen Erkenntnistheorie, Frankfurt a.M., 1976, S. 106

2) Holzkamp, K., Wissenschaft als Handlung, Berlin 1968, S. 135ff.

3) Holzkamp, K., Kritische Psycholgoie, a.a.O., S. 95.

Der bereits hier deutlich werdende Primat des Theoretischen wird noch erkennbarer im "Realisationsprinzip", nach dem der Forscher nicht die Realität in seinen Theorien abbildet, sondern umgekehrt versucht, "in aktivem Handeln reale Verhältnisse auszuwählen ('Beobachtung') oder herauszustellen ('Experiment'), die seinen Theorien entsprechen." [1] Realität wird durch den Forscher auswählend oder herstellend konstruiert. Dieses Realisations-Prinzip gilt als das "Gegenprinzip" des Konstruktivismus gegen das empirische Verfahren der Induktion. Theoretischen Annahmen muß die Form von Konditionalsätzen gegeben werden: "Sofern bestimmte in der theoretischen Annahme formulierte, konstituierende Bedingungen realisiert sind, und sofern keine störenden Bedingungen vorliegen, treten bestimmte, nämlich die in der theoretischen Annahme behaupteten, empirischen Effekte auf." [2] Wenn auch mit diesem Konzept des Konstruktivismus nur eine begrenzt methodologische Explikation konkreter Forschungsweise vorgenommen wurde, ohne umfassendere erkenntistheoretische Explikation der gesellschaftlichen Bedingtheit wissenschaftlichen Forschens, so stellt es zumindest eine konsequente Weiterführung der Auffassung kritischer Theorie dar, "daß Empirie mehr bedeutet als der Natur vermittels Theorien ihre Gesetze abzulauschen und Wahrheitsgrade zu akkumulieren." [3]

---

1) Ebenda, S. 93

2) Ebenda, S. 94

3) Moser, H., Aktionsforschung als kritische Theorie der Sozialwissenschaften, München 1975, S. 28

Für den spezifischen Chrakter unserer eigenen empirischen Studie, die weitgehend noch explorative Funktionen ausübt, erscheint das Konzept des Konstruktivismus im Rahmen einer umfassenderen kritischen Theorie als geeignete methodologische Grundlage. So werden an verschiedenen Stellen die Bedingungen der Fragebogenkonstruktion und -anwendung sowie mögliche Störvariablen problematisiert, so daß bestätigte Hypothesen allenfalls als plausibilisiert gelten und widersprechende Daten eine theoretische Annahme mehr oder weniger belasten, jedoch nicht eindeutig widerlegen können.

- Wahl des Forschungsobjekts sowie der kennzeichnenden Begriffe und Hypothesen

Die Wahl eines Forschungsobjekts ist in jeder Gesellschaft im Zusammenhang mit den jeweils dominierenden gesamtgesellschaftlichen oder auch partikularistischen Interessen zu diskutieren. Zum Teil wird dieser Einfluß von Vertretern des kritischen Rationalismus insofern negiert, als er nur in psychologisierender Form dargestellt wird. So spricht etwa R. König von der "ausgesprochenen hypothesenbildenden Phantasie", die zwar "auf den Gegebenheiten des unmittelbarsten sozialen Alltags beruht," aber ansonsten gehöre "es zu den Merkmalen menschlicher Reife, daß sie 'wissend' sein kann, ohne darum ihre Unbefangenheit zu verlieren." [1] Von Unbefangenheit kann jedoch kaum die Rede sein, denn bereits die Sprache, in der das

1) König, R. (Hg), Das Interview, Köln /Berlin 1962, S. 25.

zu untersuchende Phänomen ausgewählt ist, die Kategorien, mit denen ein Stück Wirklichkeit zum Gegenstand der Forschung gemacht wird, drücken eine ganz bestimmte Konzeption vom Gegenstandsbereich aus. "Gleiche objektive Problemsituationen können in Abhängigkeit von unterschiedlichen ideologischen Standpunkten sehr verschieden definiert werden." [1] Da bereits in der Einleitung als auch in der vorangegangenen Entfaltung der Wertbasis die Auswahl des Forschungsgegenstandes unserer Untersuchung eingehend begründet wurde, sollen an dieser Stelle nur noch einige Ausführungen zu den verwandten Begriffen sowie den formulierten Hypothesen gemacht werden. Die Exaktheit, aber auch die theoretische Relevanz der Begriffe bestimmt in einem entscheidenden Maße die Möglichkeit einer präzisen und fruchtbaren Problemstellung, der exakten und theoretisch ergiebigen Auswertung und der entsprechenden theoretisch niveauvollen Darstellung der Ergebnisse des Forschungsprozesses. Hier spiegelt sich auf der Ebene der Begriffsbildung die allgemein für empirische Sozialforschung bedeutsame Spannung zwischen der Relevanz, Fülle und Subtilität der zu gewinnenden Einsichten auf der einen Seite, und der drastischen Forderung nach Meßbarkeit und Exaktheit auf der anderen. Dieser Spannung entspricht das bisher noch nicht gelöste Problem der Beziehung zwischen hypothetischen Konstrukten (auch "theoretische Begriffe" genannt), die nicht unmittelbar empirisch erfaßt werden können und den Beobachtungs-

---

1) Schliwa, H., Erkenntnis und Ideologie, in: Probleme und Ergebnisse der marxistisch-lenistischen Erkenntnistheorie, DZfPh, Sonderheft 1968, S. 120

oder empirischen Begriffen, deren Inhalt direkt empirisch erfaßt werden kann. So enthält eine theoretisch gehaltvolle, an der kritischen Theorie orientierte empirische Analyse eine Reihe komplexer theoretischer Begriffe, die nur mittels "Zuordnungsaussagen" [1] in konkret beobachtbare Erscheinungen umgesetzt werden können. Sie betreffen eine konkrete Totalität und beziehen sich auf das gesellschaftliche Institutionssystem einschließlich der historischen Perspektive. [2] Damit widerspricht die kritische Theorie "der Naivität einer Methodologie, die vorgibt, von der Sache nichts zu wissen, außer dem was sich durch ihre theoretischen Konstruktionen und empirische Falsifikationsbemühungen ihrem Zugriff ergibt." [3]

Diese Aussage gilt zugleich für die Auswahl und das Formulieren von Forschungshypothesen sowie für die Ableitung von Folgerungen aus den begründeten Annahmen. Um theoretisch relevante Aussagen über gesellschaftliche Bedingungen und Zusammenhänge aufdecken zu können, sind Forschungshypothesen mit einem theoretischen Bedeutungsgehalt notwendig, der nicht direkt empirisch prüfbar ist. Die Forderung, Hypothesen einer empirischen Prüfung zu unterziehen,

---

1) Siehe dazu: Hennig, W. und Friedrich W., Der sozialwissenschaftliche Forschungsprozeß, Berlin (Ost) 1975, S. 97.

2) Vgl. Ritsert, J. und E. Becker, Grundzüge sozialwissenschaftlich-statistischer Argumentation, Opladen 1971, S. 34.

3) Adorno, Th.W., Zur Metakritik der Erkenntnistheorie, Studien über Husserl und die phänomenologischen Antinomien, Gesammelte Schriften, Bd. 5, Frankfurt a.M. 1971, S. 20. Zit. nach: Hüst, D., Erfahrung - Gültigkeit - Erkenntnis, Frankfurt 1975, S. 25.

ist allgemein gültig, darf jedoch nicht im Sinne empiristischer Vorstellungen mißverstanden werden. Theoretische Hypothesen können nicht unmittelbar an der Praxis überprüft werden; das kann wissenschaftlich nur mittelbar, über bestimmte Vermittlungsebenen erfolgen mit Hilfe hermeneutisch-kritischer Zuordnungsschlüsse. Dabei sollen die aus einer Hypothese abgeleiteten Folgerungen für die jeweils übergeordnete Vermittlungsebene repräsentativ sein. Bei diesem Schritt handelt es sich um das entscheidende Kettenglied der Theorie-Empirie-Dialektik. "Theorie und Empirie dürfen nicht durch mehr oder minder zufällige Beziehungen, sondern müssen durch eine repräsentative Korrespondenz miteinander verknüpft sein." [1] Diese "repräsentative Korrespondenz" muß mit Hilfe der zuvor explizierten theoretischen Ausführungen zum Gegenstandsbereich hergestellt werden, so daß gerade an dieser Stelle die Möglichkeit normativer Steuerung der Sachaussagen mit aller Deutlichkeit hervortritt. Die große Zahl der in unserer Untersuchung formulierten und zu prüfenden beschreibenden und erklärenden Hypothesen erforderte an den verschiedensten Stellen eine verkürzte Darstellung der Begründung repräsentativer Korrespondenz, zumal dieses Problem auch durch aufwendige Vorarbeiten nur annähernd zu lösen ist.[2]

---

1) Friedrich, W. und W. Hennig, Der sozialwissenschaftliche Forschungsprozeß, a.a.O., S. 183

2) Vgl. Ebenda, S. 185

- Auswahl und Aufbau der Methoden sowie Auswertung der Daten und Erklärung des empirischen Materials

Die Auswahl der Methoden, die Antwort geben sollen auf die im Hypothesensatz gestellten Fragen, erfordert weitreichende theoretische Erwägungen. Zunächst muß im Rahmen der zuvor gefällten wissenschaftstheoretischen Entscheidung für eine kritische Theorie das Problem erörtert werden, ob unter diesen Bedingungen überhaupt Methoden aus der Tradition der positivistisch-analytischen Sozialforschung verwendet werden sollen. Im Rahmen der klassischen kritischen Theorie der "Frankfurter Schule" ist diese Möglichkeit nie durch methodische Alternativen in Frage gestellt worden. So gilt das Methodeninstrumentarium der empirischen Sozialforschung in vielfacher Hinsicht als notwendiges Korrektiv der kritischen Theoriebildung: "Korrektiv ist die empirische Sozialforschung nicht nur insofern, als sie blinde Konstruktionen von oben her verhindert, sondern auch im Verhältnis von Erscheinung und Wesen. Hat die Theorie der Gesellschaft den Erkenntniswert der Erscheinung kritisch zu relativieren, so hat umgekehrt die empirische Forschung den Begriff des Wesens-gesetzes vor Mythologisierung zu behüten. Die Erscheinung ist immer auch eine des Wesens, nicht nur bloßer Schein."[1] Wenn es darüber hinaus der kritischen Theorie darum geht, konkrete gesellschaftliche Verhältnisse zu verändern, dann muß die gegenwärtige Situation exakt beschrieben und erklärt werden.Es muß deutlich sein, welche

1) Adorno, Th.W., Aufsätze zur Gesellschaftstheorie und Methodologie, a.a.O., S. 105.

Aussage, die das empirische Instrumentarium in einem größeren Zusammenhang gesellschaftlicher Herrschaft reflektiert, wurden im Sinne einer methodologie-immanenten Kritik die Merkmale empirisch-nomologischer Forschungsmethodik an ihren eigenen Ansprüchen gemessen. So konnte Moser etwa aufzeigen, daß die Gütekriterien der klassisch-empirischen Forschung von Voraussetzungen ausgehen, welche in den empirischen Sozialwissenschaften kaum gegeben sind. [1] Holzkamp beschrieb detailiert die Auswirkungen einer Überbetonung der internen Kriterien Nachprüfbarkeit, Wiederholbarkeit, Objektivität und Formalisierung auf die immer größere methodische Präzision und die damit zugleich einhergehende Desintegration und mangelnde Anwendbarkeit der Ergebnisse. Dieser Vorgang wird mit den zur Erfüllung dieser Kriterien als notwendig angesehenen Techniken der Reduzierung, Labilisierung und Parzellierung erklärt. [2] Die externen Kriterien der Kontrollfunktion wissenschaftlicher Problemlösungsvorschläge (technische Relevanz) [3] und der Veränderungsfunktion im Sinne der Subjekte (emanzipatorische Relevanz) [4] bleiben dabei im Hintergrund.

---

1) Vgl. Moser, H., Aktionsforschung ... a.a.O., S. 118f:

2) Holzkamp, K., Kritische Psychologie, ... a.a.O., S. 9 ff und S. 35 ff.

3) Vgl. Holzkamp, K., Kritische Psychologie, a.a.O., S. 25

4) Ebenda, S. 32

Genau diese Schwächen der bedingungsanalytisch-experimentell-nomothetischen Vorgehensweise bilden den Ausgangspunkt verschiedener Forschungsprogramme, die insgesamt mit dem Begriff "Aktionsforschung" gekennzeichnet werden können. Es geht dabei um Forschungsstrategien, welche die verschiedenen Interessen von Wissenschaftlern, Praktikern und Betroffenen miteinander verbinden, um einerseits unmittelbar praktische Probleme zu lösen und andererseits zur Theoriebildung der Sozialwissenschaften beizutragen. Die wichtigsten Postulate, welche die Methodenproblematik tangieren, sollen hier verkürzt dargestellt, kritisch beleuchtet und die Konsequenzen für unsere Untersuchung gefolgert werden. [1)]

1. Vorzug der externen Validitätskriterien (Kontroll- und Veränderungsfunktion) gegenüber den internen Kriterien der Nachprüfbarkeit, Wiederholbarkeit, Objektivität und Formalisierung. [2)]

2. Umwandlung der im Forschungsprozeß traditionellen Subjekt-Objekt-Relation zwischen Forscher und Beforschten in eine Subjekt-Subjekt-Relation der Gleichberechtigung. [3)]

3. Engagement des Forschers im sozialen Feld während des Erkenntnisprozesses. [4)]

---

1) Da die wissenschaftstheoretische Fundierung des Forschungsprojekts in ihrer endgültigen Fassung erst nach der Datenerhebung erstellt wurde, können einige Erfahrungen der Projektpraxis mit in die nachfolgende Kritik einbezogen werden.

2) Moser, H., a.a.O., S. 117 ff.

3) Vgl. Haag u.a., Aktionsforschung .Forschungsstrategie, Forschungsfelder und Forschungspläne, München 1972, S. 76.

4) Ebenda.

4. Auswahl jener empirischen Erhebungsinstrumentarien, die den obengenannten Zielen nicht widersprechen. [1]

Zu 1: Die Übernahme des naturwissenschaftlichen Erkenntnisideals und die damit verbundene Überbetonung der inneren Gütekriterien kann historisch als große Leistung der modernen bürgerlichen Sozialwissenschaft angesehen werden. Die bürgerliche Wissenschaft hat einen Doppelcharakter, sie bringt wahre Erkenntnisse und Problemlösungen hervor, sie dient aber immer zugleich der Herrschaftssicherung des bestehenden Systems. Entsprechend haben die Kriterien der inneren Validität nicht nur ideologische Funktion; sie ergeben sich auch aus den Erfordernissen der Erkenntnisgewinnung. [2]
Für die eigene empirische Untersuchung ergibt sich die Konsequenz, das Erhebungsinstrument auch nach den traditionellen inneren Gütekriterien auszurichten, ohne dabei durch eine dogmatische Anwendung ihre negativen Konsequenzen zum Zuge kommen zu lassen. [3] So legten bereits die bisherigen Ausführungen über die Relevanz der Daten die Auffassung nahe, daß die Gültigkeit des Instruments letztlich nur auf dem Hintergrund der zugrunde gelegten Theorie nachgewiesen werden kann. Das schließt jedoch nicht aus, einzelne Teile der Forschungsmethode den instrumentellen Gültigkeits- und Zuverlässigkeitsprüfungen

---

1) Moser, H., Aktionsforschung ... a.a.O., S. 128

2) Vgl. dazu die Haltung Holzkamps gegenüber der bürgerlichen Psychologie: Holzkamp, K., Kritische Psychologie ... a.a.O., S. 145f.

3) Papenberg, W. Curriculumentwicklung ... a.a.O.,S. 30

zu unterziehen. [1] Das gesamte Erhebungsinstrument soll ein möglichst breites Spektrum verschiedener, sich einander ergänzender Variablen enthalten, um die Situation der Mitarbeiter in ihrer Komplexheit annähernd zu erfassen.

Zu 2 und 3: Die Forderung nach der Wiederherstellung einer Subjekt-Objekt-Beziehung im Forschungsprozeß durch Aktionsforschung ist ungenau: Sie folgert aus dem Tatbestand, daß es sich bei den "Beforschten um Menschen handelt, man könne die Subjekt-Subjekt-Relation wiederherstellen, wenn man mit den Betroffenen kommuniziert. Dabei wird jedoch der Unterschied zwischen der Subjekt-Objekt-Relation als Erkenntnisbeziehung und der Forscher-Versuchsperson-Relation als Sozialbeziehung nicht unterschieden. "Die soziale Beziehung ist durch prinzipielle Reversibilität gekennzeichnet, während in der Erkenntnisbeziehung ein Subjekt-Objekt-Verhältnis deshalb besteht, weil der Mensch als Teil der objektiven Relalität sich selbst zum Gegenstand der Erkenntnis macht." [2] Die zeitweilige Einschränkung des Verhaltensrepertoirs der Versuchsperson ist notwendig und hat "nur dann negative Konsequenzen, wenn sie zur Unterstützung von enthistorisierenden Theorien verwendet wird bzw., wenn das ganze bedingungsanalytische Vorgehen die Gesellschaftlichkeit des Menschen ausklammert." [3] Dabei muß jedoch die an den Naturwissenschaften orientierte bisherige Auffassung der empirisch-nomologischen Position aufgegeben werden, die Gleichzeitigkeit von Erkenntnis-

---

1) Ebenda, S. 105 ff.

2) Wildt, J., Aktionsforschung, in: projektorientiertes Studium II Hochschuldidaktische Arbeitspapiere 6, hg. v. Interdisziplinären Zentrum für Hochschuldidaktik der Universität Hamburg, o. J., S. 37

3) Ebenda, Vergleiche auch dazu Moser, H., S. 136ff.

objekt und Erkenntnissubjekt in den Sozialwissenschaften sei als lästige Störvariable zu betrachten. Durch einen neuen, dem Gegenstand angemessenen Begriff von Empirie hütet sich die kritische Theorie vor dem Objektivismus der Verhaltenswissenschaften und einer entsprechenden Zurückführung des intentionalen Handelns auf Verhalten. "Das Paradigma ist nicht länger die Beobachtung, sondern die Befragung, eine Kommunikation also, in die der Verstehende wie immer kontrollierbare Teile seiner Subjektivität einbringen muß, um dem Gegenüber auf der Ebene der Intersubjektivität möglicher Verständigung überhaupt begegnen zu können. Das macht freilich (wie das Beispiel der analytischen Grundregel für das psychoanalytische Gespräch zeigt) Disziplinierungen erst recht nötig. Die modischen Forderungen nach einem Typus von action-research, der Erhebung mit politischer Aufklärung verbinden soll, übersehen den auch für die Sozialwissenschaften geltenden Umstand, daß eine kontrollierte Veränderung des Feldes mit der gleichzeitigen Erhebung von Daten im Feld unvereinbar ist. [1] Neben dieser von Habermas unterstrichenen unzulässigen Vermischung von Erkenntnis- und Sozialbeziehung muß gegen die Aktionsforschung kritisch angemerkt werden, daß sie Gefahr läuft, auf die Abtrennung der Erkenntnis von der Verwertung durch die traditionelle Sozialforschung mit der Abtrennung der Verwertung von der Erkenntnis zu antworten. Beide Lösungen werden dem fortschrittlichen Charakter von Wissenschaft nicht gerecht. Offensichtlich ist es wenig sinnvoll, den engen traditionellen Rahmen des empirisch-nomologischen Wissenschaftsverständnisses ein-

---

1) Habermas, J., Theorie und Praxis, Frankfurt a.M. 1971[4], S. 18.

fach zu negieren; vielmehr geht es darum, ihn zu sprengen und ein neues Verständnis von Empirie zu entwickeln, in dem die Erkenntnis- und Kontrollfunktion wieder eine Einheit bilden und so gesellschaftliche Problemlösung ermöglicht wird. Im Rahmen unserer Untersuchung wird die Erhebungssituation als Erkenntnisbeziehung selbst kaum Einfluß auf die Sozialisation der Versuchsperson haben, zumal die - für unsere Fragestellung - notwendige Verwendung einer Stichprobe ohne direkten weitergehenden Einfluß auf die Betroffenen bleibt. Das gilt jedoch nicht für die Anwendung der Forschungsergebnisse in den einzelnen Jugendorganisationen allgemein sowie in der konkreten Aus- und Fortbildungspraxis. "Hier, bei der Anwendung der wissenschaftlichen Ergebnisse, die an ihnen und über sie gewonnen wurden - haben die Versuchspersonen und damit auch alle Subjekte der jeweils betroffenen 'Grundgesamtheit' allerdings ein elementares Interesse an einer Veränderung der Subjekt-Objekt-Relation zugunsten einer Subjekt-Subjekt-Relation. [1)] Dieses übergreifende emanzipatorische Erkenntnisinteresse erfordert - wie bisher dargestellt wurde - den Einsatz und die Parteilichkeit des Wissenschaftlers schon im Erkenntnisgewinnungsstadium.

Zu 4.: Neben der intensiven Diskussion um die wissenschaftstheoretische Begründung von Aktionsforschung wurde der Entwicklung eines entsprechenden methodischen Instrumentariums kaum Beachtung geschenkt. Offenbar repräsentiert die Auffassung Mosers den ge-

---

1) Wildt, J., Aktionsforschung .... a.a.O., S. 38.

genwärtigen Erkenntnisstand, daß die Kritik an den traditionellen Methoden nicht bedeute, "daß sich die Aktionsforschung von der klassisch empirischen Forschung in ihrer Methodenwahl nicht anregen lassen darf. Sofern nämlich das Kriterum der Stimmigkeit erfüllt werden kann und die Methoden mit den Zielen vereinbar gemacht werden, steht der Adaption klassisch empirischer Methoden nichts im Wege." [1] Als übergreifendes Ziel unserer eigenen Untersuchung, das in der Auseinandersetzung mit dem Aktionsforschungsansatz ausdifferenziert wurde, gilt die möglichst schnelle Anwendung der - während der notwendigen Subjekt-Objekt-Relation - gewonnenen Erkenntnisse zur Ermöglichung einer gleichberechtigten Subjekt-Subjekt-Beziehung, in der die Betroffenen zur eigenen Problemlösung befähigt sind. Die von Moser formulierte Bedingung, die an eine Verwendung von Fragebögen, Interviews, Beobachtungsverhalten und Ratings geknüpft wird, gilt daher auch für die eigene Untersuchung: "Es müssen wenigstens nach der Durchführung die Ziele erklärt und über die Resultate diskutiert werden." [2] Somit wird den Betroffenen ermöglicht, ihre eigenen Situationsdeutungen in die Interpretation der Ergebnisse einfließen zu lassen. Wie den Bedenken Mosers, daß die Diskussionsphase lediglich zur Bestätigung der Vorurteile des Forschers dient, entgegengewirkt werden kann, wird das folgende Kapitel über den Praxisbezug des Projekts noch aufzeigen. Für die Auswertung der Daten

---

1) Moser, H., Aktionsforschung ... a.a.O., S. 128
2) Moser, H., Aktionsforschung ... a.a.O., S. 129

ergibt sich aus dem bisher Gesagten die Konsequenz, daß nicht unbedingt die raffiniertesten statistischen Techniken zur Anwendung kommen müssen, zumal der Charakter unserer Erhebung als sowohl deskriptive als auch analytische Studie kaum weitreichende Berechnungen zuläßt. So werden neben den univariaten und bivariaten Häufigkeitsauszählungen zur Feststellung von Zusammenhängen Chi-Quadrat- und - wo möglich - Korrelationsberechnungen vorgenommen. Zur genaueren Feststellung von Mitarbeitertypen kann höchstwahrscheinlich die Konfigurationsfrequenzanalyse angewandt werden, ein Verfahren zur Prüfung von Zusammenhängen zwischen mehreren Variablen. Die Anwendung weiterer Berechnungen übersteigt die Aussagekraft der Daten und suggeriert eine statistisch ausgewiesene Scheinobjektivität, die dem bisher skizzierten Wissenschaftsverständnis zuwiderläuft. Die statistische Deutung des vorliegenden Materials ist jedoch nur ein Teil der theoretischen Auswertung, diese geht vielmehr über die statistischen Befunde hinaus und gelangt zu weitreichenderen Ergebnissen als mit der rein quantitativen Erfassung der Daten gewonnen werden können. Die theoretische Analyse, Synthese und Prüfung des empirischen Datenmaterials soll dazu führen, den einzelnen Erhebungsresultaten eine Bedeutung zuzuerkennen, sie zu erklären, zu allgemeinen Aussagen zu vereinigen, in einem Theoriesystem zu subsummieren und in konkrete Programme einfließen zu lassen, die zur Problemlösung der betroffenen Zielgruppe beitragen. In unserer eigenen Untersuchung soll mit Hilfe der gewonnenen Erkenntnisse des Aus- und Fortbildungssystems der außer-

schulischen Jugendarbeit als bedeutsames Innovationsinstrument verbessert werden.

2.3.3 Theoretische Fundierung und Organisation eines systematischen survey-feedbacks

Die wissenschaftstheoretischen Ausführungen des vergangenen Kapitels sollten die Notwendigkeit und die Möglichkeiten einer normativen Steuerung des Forschungsprozesses im Sinne eines emanzipatorischen Erkenntnisinteresses begründen. Ein solches Interesse kann jedoch nicht ohne die Kommunikation mit den von der Untersuchung Betroffenen realisiert werden, sei es mit jenen Personen, die direkt in die Datenerhebung einbezogen oder jenem weiteren Personenkreis, über den in generalisierender Weise Aussagen gemacht wurden. Die komplexe Situation des Mitarbeiters in der Jugendarbeit kann sicherlich nicht alleine von außen durch eine Forschungsgruppe und ihre punktuellen Praxiserfahrungen hinreichend interpretiert werden. Die Situationsdeutungen der betroffenen Institutionen und Personen müssen mit in die Analyse der empirischen Daten einbezogen werden. Darüber hinaus erfordert die Konstruktion und Realisierung eines Aus- und Fortbildungscurriculums einen engen Kontakt zu entsprechenden Gremien, aber auch den Mitarbeitern selbst, für die Qualifizierungsprogramme erarbeitet werden sollen. Die Betroffenen sind nur dann in der Lage, sich in der aktuellen Analyse "wiederzuerkennen, und können erst dann mit den Daten weiterarbeiten, wenn ihre eigene Interpretation des Materials mit in die Aus-

wertung eingegangen ist. Ein Forschungsprojekt, das neben der Sammlung und Analyse von Informationen den Anspruch erhebt, verändert in die Praxis einzugreifen, bedarf von Anfang an einer engen Zusammenarbeit mit denjenigen Institutionen und Personen, für die eine solche Veränderung bedeutsam werden könnte. Daher muß das Bemühen der Forschungsgruppe um Kontakte mit den Praxisfeldern über das - für eine traditionelle empirische Untersuchung - erforderliche Maß hinausgehen. Daß sich diese Kommunikationsbemühungen mit Mitgliedern der Zielgruppe nicht nach den Postulaten der Aktionsforschung ausrichten können, hat vor allem zwei Gründe: Zum einen wurde in der wissenschaftstheoretischen Auseinandersetzung mit der Aktionsforschung der Einbezug der Betroffenen in die Erkenntnisbeziehung problematisiert. Ein weiterer Grund liegt in der Ausrichtung des Forschungsprojekts sowie der Struktur des Praxisfeldes. Die Fragestellung der empirischen Analyse (Situation der Mitarbeiter in verschiedenen Institutionen der Jugendarbeit) und das Ziel des Forschungsprojekts (Erarbeitung curricular verwendbarer Planungsdaten für ein überverbandliches Qualifizierungsprogramm) hätte den ständigen Diskurs mit einer Mitarbeitergruppe erforderlich gemacht, die aus Personen verschiedener Verbände mit unterschiedlicher ideologischer Ausrichtung zusammengesetzt ist. Wahrscheinlich wäre eine gleichberechtigte Beteiligung aller Diskursteilnehmer erst am Ende der Aktion möglich gewesen, da die Betroffenen in der Regel noch im Forschungsprozeß selbst an das Problem herangeführt und sich ihrer tieferliegenden Interessen bewußt wer-

den müssen. Die Kommunikation in dieser Gruppe hätte während des empirischen Erhebungsprozesses kaum jene Qualität erreicht, die für einen Diskurs erforderlich wäre. [1] Zudem waren schon in der Wahl des Praxisfeldes und der Entscheidung über das Globalziel des Projekts Vorentscheidungen der Forscher ohne die Betroffenen angelegt. Die kritischen Anmerkungen beziehen sich zunächst nur auf die Zeit der Datenerhebung während der empirischen Situationsanalyse. Das Zustandekommen einer solchen Diskursgruppe mit dem Ziel einer weitergehenden Interpretation der Ergebnisse sowie der Erarbeitung von Qualifizierungselementen nach der Haupterhebung selbst soll sich jedoch gemäß der Forschungsfrage auf eine repräsentative Stichprobe aller erfaßbaren Mitarbeiter beziehen, so daß die Kommunikation mit den Betroffenen zunächst auf die Phase der Erarbeitung des Forschungsinstruments selbst beschränkt bleibt und erst nach der Erhebung wiederum in systematischer Form betrieben werden kann. Durch diese Abfolge einzelner Phasen der Distanz bzw. engen Kooperation zwischen Forschern und Beforschten werden einerseits die Datenerhebung als Erkenntnisbeziehung und andererseits die Anwendung der Erkenntnisse in Zusammenarbeit mit den Betroffenen und ihren Interessen gewährleistet. Diese Strategie kann am ehesten mit einem praxisorientierten Konzept der Sozialwissenschaften gekennzeichnet werden, das als "Survey Feedback" bekannt geworden ist.

---

1) Moser, Aktionsforschung ... a.a.O., S. 79ff.

Dieses Verfahren der Rückkoppelung von Forschungsergebnissen in die Praxis entstammt ebenso wie die Handlungsforschung jenem Zweig der Sozialwissenschaft, dessen Forschungen auf eine Anwendung vor allem in den Organisationen der Produktionssphäre ausgerichtet sind. Beide Konzeptionen entstanden in teilweise recht enger institutioneller Verflechtung in der zweiten Hälfte der vierziger Jahre und gehen darüber hinaus auf die gleiche theoretische Quelle zurück, auf die Arbeiten von Kurt Lewin. French und Bell bezeichnen die Konzeption des Survey Feedback sogar als eine spezielle Form der Aktionsforschung. [1] In der bundesrepublikanischen Diskussion um Handlungsforschung wird jedoch kaum auf Survey Feedback Bezug genommen, allenfalls im Zusammenhang des Problems "Einbeziehung empirischer Untersuchungsteile in ein Handlungsforscherprojekt" wird auf eine Reihe von Projekten des Survey Feedback verwiesen, in denen die Interpretation der Daten mit den Betroffenen zu wesentlichen Innovationen geführt haben. [2] Diese wenigen Berührungspunkte können voraussichtlich darauf zurückgeführt werden, daß die Vertreter der Aktionsforschung in der BRD vornehmlich die wissenschaftstheoretische und methodologische Diskussion forciert haben, während Survey Feedback für jene, die damit arbeiten, nur ein methodisches Problem darstellt: "Mit seinem eindeutigen

---

1) Vgl. French, W., J. Bell und H. Cecil, Organization development, Behavioral science interventions for organization development, Engelwood Cliffs, New Jersey, Prentice-Hall 1973, S. 25

2) Vgl. Gstettner, P., und P. Seidl, Sozialwissenschaft und Bildungsreform, Köln 1975, S. 129

Handlungsbezug stellt sich für die meisten Anwender nicht mehr die Frage, inwieweit dieses Verfahren wissenschaftstheoretischen Kriterien der Wirklichkeitsfindung genügt. Die wissenschaftliche Einflußnahme auf gesellschaftliche Prozesse geht vielmehr von dem Vorhandensein einer Theorie (oder eines Theoriekonstrukts) aus und formuliert seine Erkenntnisziele dann im Hinblick auf die Veränderung eines theoretisch erklärten Status-quo." [1] Dabei besteht die Konzeption des Survey Feedback aus drei Grundelementen: " (1) the orderly collection of information about the functioning of a system, and (2) the reporting of this information into the system for (3) its use in making further adjustments". [2] Diese Dreiteilung ist auch in der folgenden Definition wiederzufinden: " Beim Feedback von Befragungsdaten handelt es sich darum, daß ein externer Stab und die Mitarbeiter der Organisation gemeinsam Daten sammeln, analysieren und interpretieren, die sich auf verschiedene Aspekte der Funktionsweise der Organisation und des Arbeitslebens ihrer Mitglieder beziehen, und daß sie unter Zugrundelegung der Daten anfangen, die Struktur der Organisation und die Arbeitsbeziehungen der Mitarbeiter zu verbessern und zu ändern." [3]

---

1) Stößel, U., Das Befragungsfeedback - Ein Implementationsinstrument bei Schul -(entwicklungs)planungen. Eine explorative Fallstudie seiner methodologischen, methodischen und funktionalen Aspekte. (Arbeitstitel der Dissertation) Vorlage zum Doktorandenseminar am 18.5.1976 an der PH Dortmund, S.19f

2) Mann, Floyd C., "studying and creating change: A means to understanding social organization (1957)" in: Harvey A. Hornstein u.a., Sozial intervention, a behavioral science approach, New York/London 1971, S. 305. Zit. nach: Bulla, H.G., Zur Entwicklung der Konzeption des Survey-feedback. Übersicht über Kontext, Verlauf und Probleme der klassischen Projekte, Arbeitsbericht Nr. 3, Konstanz 1976, unveröffentl. Bericht des Sonderforschungsbereichs 23 der Uni Konstanz.

3) Bennis, W., Benne, K. und R. Chin, Änderung des Sozialverhaltens, Stuttgart 1975, S. 376.

Bezogen auf unsere eigene empirische Erhebung müssen die in der Definition angeführten Merkmale dahingehend modifiziert werden, daß es sich nicht um eine bestimmte Organisation, sondern um ein Spezialproblem (Qualifizierung der Mitarbeiter) verschiedener Einrichtungen handelt, und daß der Anstoß zu dem Unternehmen nicht aus dem Praxisfeld selbst kam, so daß die Situationsanalyse zunächst durch das externe Forschungsteam durchgeführt wurde. Umso wichtiger, wahrscheinlich aber auch schwieriger, ist die Beteiligung möglichst vieler Personen auf den unterschiedlichsten Ebenen an der Interpretation der Daten sowie der Erarbeitung eines Qualifizierungsmodells. Aufgrund der praktisch-methodischen Orientierung der Konzeption des Survey Feedbacks sind in diesem Zusammenhang einige Verfahrensweisen entwickelt worden, die für dieses Unternehmen als brauchbar erschienen. So wurde bereits von Vertretern der Aktionsforschung die Hoffnung geäußert, mit Hilfe des Survey Feedback "das bislang ungelöste Problem der Integration eher traditioneller empirischer Erhebungsverfahren in die Handlungsforschung angehen zu können. Dies impliziert aber die Frage nach möglichen Strategien von Handlungsforschung, die jedoch in der Diskussion aufgrund der weiterhin dominierenden progammatischen Auseinandersetzung mit der herkömmlichen empirischen Sozialforschung und aufgrund des immer präsenten, gelegentlich eher mechanisch vorgetragenen denn analytisch begründeten Sozialtechnologie-Vorwurfs bis jetzt höchstens beiläufig, aber nicht systematisch aufgenommen worden ist. Welches forschungs- und innovationsstrategische Potential zum Beispiel einer weiterentwickelten Kon-

zeption des Survey Feedbacks zukommen kann, ist daher noch nicht diskutiert oder gar erprobt worden." [1]

Im folgenden sollen die möglichen Feedback-Prozesse der eigenen empirischen Untersuchung schematisch aufgezeigt werden. Dieser mehrdimensionale Kommunikationsprozeß erfordert verschiedene Arbeitsschritte, die an dieser Stelle nur genannt, jedoch nicht näher ausgeführt werden sollen:

- Erarbeitung eines "Feedback-Pakets" mit jenen Materialien, die an die jeweiligen Adressaten weitergegeben werden (schriftlicher Ergebnisbericht als didaktisch aufbereitete Darstellung der wichtigsten und interessantesten Daten, Visualisierung einzelner Ergebnisse zum Zwecke der Kurzinformation)

- Formulierung der einzelnen Anschreiben mit dem Ziel der Motivation zur Mitarbeit

- Erarbeitung eines Gesprächsleitfadens für Gruppendiskussionen, in die verschiedene provokative Daten der Erhebung einfließen können

- Erarbeitung erster Lernziel-Inhalts-Schemata und einzelner Curriculum-Elemente als erste Konsequenzen aus der Situationsanalyse

- Erarbeitung eines Evaluationsleitfadens zur Auswertung der eingeleiteten Feedback-Prozesse

---

1) Bulla, H.G., Zur Entwicklung der Konzeption des Survey-feedback a.a.O., S. 3.

Für einzelne Arbeitsschritte finden sich in der Literatur einige Hinweise und Erfahrungen aus früheren Projekten, die für unsere Untersuchung genutzt werden sollen. [1] Der Feedback-Organisationsplan listet auf, welche Adressatenebenen in Frage kommen, welches Material auf welchem Wege rückübermittelt werden soll und welche Möglichkeiten der Kontrolle dieses Prozesses gegeben sind.

---

1) Stößel, U., Das Befragungsfeedback ... a.a.O.; Bulla, H.G., Zur Entwicklung der Konzeption des Survey-feedback, a.a.O.; Bennis, Benne, Chin, Änderung des Sozialverhaltens, a.a.O.; Deal, T.E. u.a., A Survey-Feedback Approach to Developing Self-Renewing School Organizations, hg. v. Stanford Center For Research And Development in Teaching, Research and Development Memorandum Nr. 131, 1975; Schmuck, R.A., Incorporating Survey-Feedback in OD Interventions, Vortrag auf einem Symposion mit dem Titel: Survey-Feedback In Educational Organization Development, AERA 1973 Annual Meeting, New Orleans, Lousianna.

Adressatenebene	Art des Materials	Feedback-Kanal	Kontrollebene
Organisationsspitzen der Jugendverbände von Dortmund und Witten	Schriftlicher Ergebnisbericht mit Rückantwortforderung, Anschreiben mit Vorschlag einer Gruppendiskussion	postalisch Gruppendiskussion bei Bedarf	Auswertung der Rückantwort, Schriftverkehr, Protokolle der Gruppendiskussion
Stadtjugendringe Dortmund und Witten	Visualisierung eigener Ergebnisse: Folien	Informationsgespräch	Gesprächsprotokolle
Aus- u. Fortbildungsgremium des Jugendrings und der Stadt Dortmund	Schriftlicher Ergebnisbericht, Anschreiben mit Vorschlag weiterer Zusammenarbeit	postalisch Arbeitsgespräche	Gesprächsprotokolle Protokolle von Qualifizierungsveranstaltungen
Interessierte Mitarbeiter aus der Stichprobe	Schriftlicher Ergebnisbericht mit Rückantwortforderung	postalisch	Auswertung der Rückantworten
Studenten der Pädagogik, die zugleich in Dortmunder Verbänden tätig sind	Visualisierung einiger Ergebnisse	Seminardiskussion an der PH Ruhr	Seminarberichte, Erarbeitung von Aus- und Fortbildungseinheiten
Fachöffentlichkeit, überregionale Institutionen	Schriftlicher Forschungsbericht	Buchhandel	Auswertung von schriftlichen Reaktionen
Aus- und Fortbildungskurse, die vom Verfasser der Analyse durchgeführt werden	Visualisierung einzelner Ergebnisse	Qualifizierungskurse	Gesprächsprotokolle

Da die Entwicklung dieser Materialien nicht mehr zur Phase der Datenerhebung und ersten Interpretation durch den Forscher gehören und zeitlich durch vorliegende Dissertation nicht mehr bearbeitet werden können, sei auf den Abschlußbericht des Forschungsprojekts verwiesen, der den Aufbau und die Erfahrungen der Feedback-Prozesse genauer erörtern wird. Im folgenden Abschnitt soll die Verortung des gesamten Forschungsprojekts im System außerschulischer Jugendarbeit vorgenommen werden.

2.4 Verortung und Funktion des Forschungsprojekts als Subsystem einer gesellschaftlich relevanten außerschulischen Jugendarbeit

2.4.1 Curriculum-Konstruktion als System unter Systemen - ein begrifflicher Bezugsrahmen

In der wissenschaftstheoretischen und methodologischen Grundlegung der Projektstrategie wurde bereits die Notwendigkeit betont, die gesellschaftlichen Bedingungen des Curriculumprojekts zu reflektieren und die gesamte Forschungsarbeit in den größeren Zusammenhang gesellschaftlicher Systeme einzuordnen. Diese Fragen der Curriculumentwicklung können in verschiedener Hinsicht mit makrosoziologischen Problembereichen in Verbindung gebracht werden:

- Das Problem der Qualifizierung von Mitarbeitern außerschulischer Jugendarbeit steht im Zusammenhang mit der Gestaltung des außerschulischen Bildungswesens, die ihrerseits nicht ohne die Beachtung der umfassenderen sozialen Strukturen, insbesondere des gesellschaftlichen Gesamtsystems, begriffen werden kann.

- Jede Curriculumentwicklung beinhaltet neben anderen Problemen die notwendige Auswahl bestimmter Bildungsinhalte, die in einem größeren sozialhistorischen Kontext stehen und in diesem Zusammenhang begründet werden müssen.

- Ein Curriculumprozeß wird in der Regel initiiert, um auf bestimmte gesellschaftliche Bereiche oder Gruppen einzuwirken, und die strukturellen Gegebenheiten, das Wertesystem oder die Verhaltensweisen der Personen eines Systems zu stabilisieren oder zu verändern. Die angemessene Erforschung dieser Intentionen kann nur gelingen, wenn die Wechselbezüge der einzelnen Systeme untereinander herausgearbeitet worden sind.

Zusammenfassend kann gefolgert werden, daß die Funktionsweise und der Erfolg organisierter Lernprozesse nur im Rahmen einer Theorie verständlich gemacht werden kann, "die veranstaltete Sozialisation und damit ... Curriculum als Teil eines umfassenderen sozialen Prozesses sieht, der wiederum nur bei der Berücksichtigung historischer und makrostruktureller Dimensionen einsichtig wird." [1] Zur Darstellung und Analyse des Curriculumprozesses unter makroskopischer und systemexterner Betrachtungsweise eignet sich eine von Ries [2] vorgestellte Systemhierarchie: unterschieden werden die Begriffe Suprasystem, Supersystem, Bildungssystem, Subsystem der Bildung, Alpha- und Beta-Systeme sollen einzelne Personen kennzeichnen. [3] In abgewandelter Bedeutung und übertragen auf unseren Gegenstandsbereich sollen folgende Definitionen gelten: Als Supra-System wird das gesell-

---

1) Fend, H., Gesellschaftliche Voraussetzungen und Folgen einer Curriculumreform in sozialisationstheoretischer Sicht, in: Curriculum Handbuch Bd. I, München 1975, S. 95.

2) Vgl. Ries, Soziale Struktur des Bildungssystems und Sozialisation von Talenten, Stuttgart 1971.

3) Vgl. Ebenda, S. 7 sowie S. 31 - 129. Aufgegriffen wurde diese Systemhirarchie erstmals von Kurt Aregger, Interaktion im lehrerzentrierten Curriculumprozeß. Analysen und Perspektiven über die Freiburger Lehrplanreform. EBAC-Projekt, Bericht 11. Weinheim und Basel 1973.

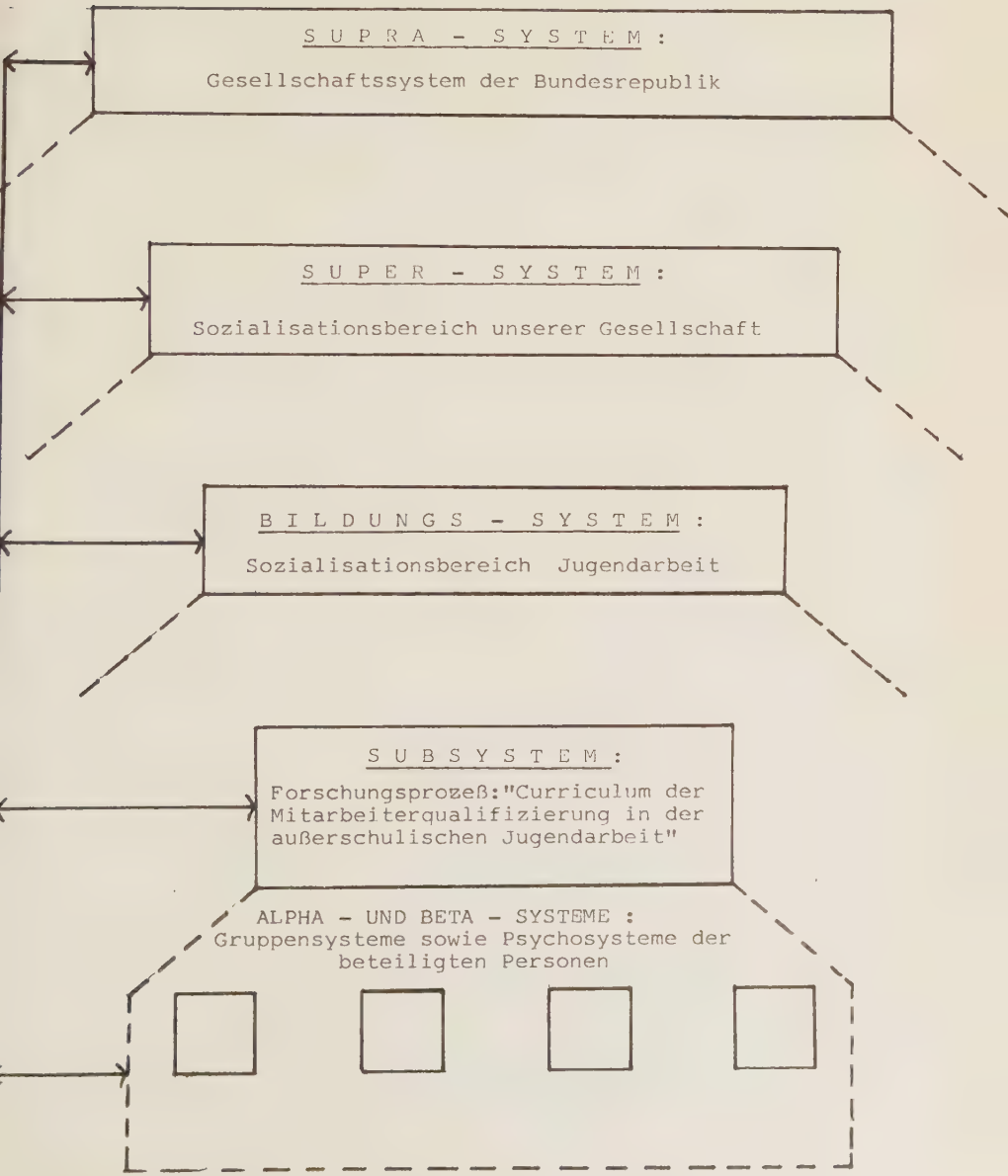
schaftliche Gesamtsystem begriffen, als Supersystem der Sozialisationsbereich dieser Gesellschaft, als Bildungssystem die Sozialisationsagentur Jugendarbeit [1], als Subsystem der Curriculumprozeß und als Alpha- und Beta-System die interagierenden Gruppen sowie Personen als Rolleninhaber, d.h. die jeweiligen Psychosysteme. Mit Hilfe der folgenden schematischen Darstellung sollen diese Systeme illustriert werden. Die Pfeile zwischen den einzelnen Bereichen weisen darauf hin, daß kein System unabhängig existieren kann, sondern in einem interdependenten Verhältnis zu anderen Systemen steht.

---

1) Bei den folgenden generellen systemtheoretischen Ausführungen soll noch nicht vom System "Jugendverbandsarbeit" gesprochen, sondern der allgemeinere Begriff "Jugendarbeit" verwandt werden, da sich die Bemerkungen auf dieses Gesamtsystem beziehen und alle anderen Formen von Jugendarbeit mit einbeziehen.

Curriculumforschung als System unter Systemen

Hirarchie interagierender Systeme



Im Anschluß an diese Darstellung sollen die Beziehungen zwischen der _Gesellschaft als Suprasystem und dem Supersystem Jugendarbeit sowie dem Curriculumprozeß als System verdeutlicht werden. Die Erörterung der Zusammenhänge zwischen den einzelnen Subsystemen sowie Alpha- und Beta-Systemen wird im Anschluß an eine zweite Darstellung erfolgen, die eine detailierte Beschreibung ermöglicht.

2.4.2 Eigenschaften sozialer Systeme im Sozialisationssektor in Abhängigkeit vom gesellschaftlichen Gesamtsystem

Mit der folgenden Analyse soll versucht werden, das Sozialisationssystem Jugendarbeit systematisch in Beziehung zu setzen zu gesamtgesellschaftlichen Strukturen und Prozessen sowie zu anderen Systemen im Sozialisationssektor. Da es sich um die Frage des Beitrags eines Elements für andere organische, personale, soziale und kulturelle Bereiche handelt, erscheint es sinnvoll, diese Problematik mit der Konzeption von System und Umwelt anzugehen: "Eine systemorientierte Methode liegt vor, sobald ein Gegenstand unter dem Gesichtspunkt seiner inneren Organisation und seiner Verbundenheit mit anderen Gegenständen der Umwelt betrachtet wird." [1] Soziale Systeme haben ähnlich den Organ- und Persönlichkeitssystemen die Funktion der Erfassung und Reduktion von Komplexität. Unter Umweltkomplexität kann die Gesamtheit der möglichen Ereignisse

1) Jensen, S., Bildungsplanung als Systemtheorie, Bielefeld 1970, S. 12.

und Zustände verstanden werden, die über Systembildung verringert und zum Zweck der Handlungsorientierung strukturell überschaubar gemacht wird. Gegenüber der Umweltkomplexität weist jedes System einen gewissen Grad an Eigenkomplexität auf; gemeint ist jener Grad der Erfassung und Verarbeitung von Zustandsmöglichkeiten, der mit der jeweiligen Struktur des Systems vereinbar ist. Für jedes System gilt, daß es gegenüber seiner Umwelt einen Komplexitätsrückstand aufweist, dessen Art und Ausmaß die Beschaffenheit seiner Innen-Außen-Differenz bestimmt. Damit können Systeme "als Identitäten begriffen werden, die sich in einer komplexen und veränderlichen Umwelt durch die Stabilisierung einer Innen-Außen-Differenz erhalten." [1] Für physische und organische Systeme reicht die Eigenkomplexität aus, mit der sie in der Lage sind, auf die Änderungen der Umwelt systemerhaltend zu reagieren. Sinnverwendende (soziale) Systeme benötigen Steuerungsmechanismen besonderer Art, die auf einer sinnhaften Verbindung von Ereignissen beruhen und dem System dadurch relative Geschlossenheit und Stabilität vermitteln, daß sie

- innerhalb der Vielfalt des Möglichen mit Hilfe einer bestimmten Auswahlstrategie Komplexität reduzieren,

- diese Reduktionsleistung im kulturellen System durch bestimmte Werte legitimieren,

---

1) Luhmann, N., Zweckbegriff und Systemrationalität, Frankfurt a.M., S. 175

- über ihre Legitimations- und Auswahlfunktion Systemidentität ermöglichen.

Nur durch solche sinnsteuernde Mechanismen (z.B. Sprache, Symbole) können diese Systeme "Subjekt" sein und ihren Umweltentwurf stabilisieren oder verändern. Bezogen auf die gesellschaftliche Realität und die konkrete Benennung wirksamer Steuerungsmechanismen und deren bestandserhaltende oder -verändernde Wirkung bedarf das formale Begriffs-Instrumentarium der Systemtheorie jedoch einer Ergänzung durch die Analysekriterien der kritisch-dialektischen Theoriebildung. "Die Systemtheorie läßt allein den Typus zweckrationalen Handelns zu und trifft damit auf analytischer Ebene eine Vorentscheidung, die ausschließt, daß der Übergang von kommunikativem (an kulturellen Werten orientierten U.S.) zu monologischem (an partikularistischen Interessen orientierten U.S.) Handeln als ein empirischer Zusammenhang überhaupt thematisiert werden kann." [1] Habermas geht in seiner ideologiekritischen Analyse der Systemtheorie zurecht davon aus, daß den - in gesellschaftlichen Normen verkörperten - Werten zugleich Bedürfnisse zu Grunde liegen, wobei die Bedürfnisse ihrerseits durch kulturelle Werte interpretiert sind. Eine Orientierung des Handelns an den institutionalisierten Werten und damit an der in einer Gesellschaft herrschenden Form von Komplexitätsreduktion ist entsprechend nur solange unproblematisch, "als die normierte Verteilung der Chancen bedingter legitimer Bedürfnisbefriedigung auf einem Konsens der Beteiligten beruht.

---

1) Habermas, J. und Niklas Luhmann, Theorie der Gesellschaft oder Sozialtechnologie - Was leistet die Systemforschung? Frankfurt a.M., 1971, S. 250.

Sobald Dissens entsteht und die normative Verteilung der Befriedigungschancen umstritten ist, wird die Orientierung an den gemeinsam anerkannten Werten durch I n t e r e s s e n o r i e n t i e r u n g ersetzt." [1] ... "Denn wenn die Legitimation geltender Normen zerbricht, treten die Interessen, die bis dahin den in den Normen verkörperten Werten latent, weil miteinander konsensfähig verknüpft, zugrunde lagen, manifest hervor." [2]
Der im kulturellen Wertesystem repräsentierte Konsens vorhandener Interessen kann unter radikaldemokratischem Gesichtspunkt bzw. dem emanzipatorischen Erkenntnisinteresse nur dann als legitim angesehen werden, wenn keine gesellschaftliche Gruppe die Fähigkeit besitzt, andere Individuen oder Gruppen daran zu hindern, ihre Interessen wahrzunehmen. Daß dieser damit implizierte Zustand herrschaftsfreier Kommunikation für unsere Gesellschaft zutrifft, kann nur angesichts massiver Ignoranz sozio-ökonomischer Forschungen behauptet werden. Vielmehr kann realistischer davon ausgegangen werden, daß auch in unserer Gesellschaft normativ machtausübende Institutionssysteme bestehen, die durch verschiedene bewußtseinsvernebelnde Mechanismen systematische Verzerrungen der Kommunikation hervorbringen. Wenn die Möglichkeit und Notwendigkeit dieses ideologischen Hinterfragens gesellschaftlich vorgegebener Bedeutungsstrukturen nicht mit in die systematische Analyse gesellschaftlicher Zusammenhänge einbezogen wird, besteht die

---

1) Ebenda, S. 251
2) Ebenda, S. 253

Gefahr der unkritischen Abbildung realitätsverschleiernder Legitimitätsideologien. Wenn Luhmann in der Konfrontation mit Habermas davon spricht, daß sich die Systemtheorie von Vernunft und von Herrschaft emanzipiert habe, daß Vernunft für sie kein Kriterium und Herrschaftsfreiheit eine schlichte Selbstverständlichkeit des Denkens sei, [1] so ist zumindest die Frage berechtigt, ob die Systemtheorie in ihrer Analyse nicht an entscheidenden Stellen zu kurz greift. Die eigene Analyse zur Situation der Jugendarbeit in unserer Gesellschaft kann - gemäß ihres emanzipatorischen Erkenntnisinteresses - im Hinblick auf die Sinnproblematik die Frage nach der Interessenbedingtheit der jeweils untersuchten Form von systemimman-enter Komplexitätsreduktion nicht umgehen. Die Brauchbarkeit des analytischen Instrumentariums der Systemtheorie - auch für den dieser Untersuchung zugrundeliegenden Gegenstand - soll dadurch keineswegs geleugnet werden. Im Gegenteil: viele gesellschaftliche Strukturen und Prozesse lassen sich mit den Grundkategorien von System und Umwelt wesentlich deutlicher beschreiben und erklären als mit mancher anderen makrosozialen Gesellschaftstheorie.

Nach diesen grundsätzlichen paradigmatischen Bemerkungen zur weiteren Analyse soll die Entwicklung des Sozialisationssystems als Untereinheit der Gesamtgesellschaft kurz umrissen werden, um danach die Determination und Funktion außerschulischer Jugendarbeit genauer einordnen zu können. Die Ausfüh-

---

1) Habermas, J. und N. Luhmann, Theorie der Gesellschaft ... a.a.O., S. 401.

rungen erfassen dabei nur einen Teilaspekt gesellschaftlicher Evolution, der sich auf die Steuerungskapazität gesellschaftlicher Systeme bezieht und daher mit systemtheoretischen Kategorien angegangen werden kann. [1] Die für eine umfassende Evolutionstheorie notwendige zusätzliche Dimension der Entfaltung der Produktivkräfte, die wiederum nur durch eine kritisch-dialektische Gesellschaftstheorie expliziert werden kann, soll dabei nicht ausgeschlossen werden; eine ausführliche Darstellung sprengt jedoch den Rahmen dieser Untersuchung. Evolution nennt Luhmann die Zunahme der Eigenkomplexität, zu der Systeme bei der Verteidigung ihres Bestandes auf dem Wege der Reduktion von Weltkomplexität genötigt sind. Nun ist die Komplexität des Gesellschaftssystems im historischen Entwicklungsprozeß enorm gewachsen. Einzelne soziale Systeme haben sich ausdifferenziert und sind durch eigene Grenzen und durch relative Autonomie erkennbar geworden. Verschiedene Prozeß- und Systemstrukturen haben die Funktion, der Komplexität der Umwelt eine möglichst hohe Eigenkomplexität des sozialen Systems gegenüberzustellen. Systemstrukturen (z.B. funktionale Innendifferenzierung) sollen das Tempo der Verarbeitung von Umweltereignissen beschleunigen, Prozeßstrukturen (z.B. die Verstärkung der Selektivität einzelner Prozesse und die reflexive Anwendung von Prozessen auf sich selbst) sollen die

---

1) Habermas schreibt in der Auseinandersetzung mit der Systemtheorie: "Luhmanns Beitrag zu einer Theorie der gesellschaftlichen Evolution besteht in der Entdeckung bzw. Präzisierung der gesamten evolutionären Universalien (Technik der Generalisierung, Methode der Differenzierung, reflexive Mechanismen, Kommunikationsmedien Macht, Wahrheit, Liebe, Geld usw. U.S.); diese sind für die Analyse eines weltgeschichtlichen Prozesses der Erweiterung der Kontroll- und Selbststeuerungsfähigkeiten sozialer Systeme brauchbar."
Habermas, J. und N. Luhmann, Theorie der Gesellschaft ... a.a.O., S. 274

sachliche Vielfalt von Entscheidungsmöglichkeiten eines sozialen Systems steigern. Speziell die zuletzt genannten reflexiven Mechanismen sind in modernen Industriegesellschaften durch Ausdifferenzierung eines auf Lernen spezialisierten sozialen Systems institutionalisiert worden. Dieses System der Sozialisations- und Erziehungsprozesse hat zur Aufgabe, die jeweils heranwachsende Generation zu handlungs- und sprachfähigen Subjekten und Gesellschaftsmitgliedern auszubilden. Die Leistungen dieses Systems gewinnen zunehmend an Bedeutung, da sie unabdingbare Voraussetzungen für die Funktionsfähigkeit der übrigen gesellschaftlichen Subsysteme sind: "Ohne den Aufbau gesellschaftsspezifischer richtiger Wertstrukturen und normativer Loyalitätsmuster wäre das politische, ohne die Bereitstellung von Qualifikationsstrukturen das ökonomische System nicht funktionsfähig." [1] Das Sozialisationssystem konnte nur durch immer stärkere Ausdifferenzierung in relativ autonome Teilsysteme den wachsenden Anforderungen der gesellschaftlichen Umwelt gerecht werden. Dabei können diese Subsysteme durchaus widersprüchliche Verhaltenserwartungen produzieren. So konnte die Schule auf die Dauer nicht bloß die Fortsetzung der familiaren Sozialisation betreiben, sie mußte auch wesentlich deren Korrektiv sein. Durch diese Ausdifferenzierung eröffnen sich für den Menschen zugleich die im systematischen Unterricht liegen-

---

1) Hurrelmann, K., Erziehungssystem und Gesellschaft, Hamburg 1975, S. 44

den emanzipatorischen Chancen. "Schule ist im Prinzip auch die Befreiung der Heranwachsenden aus der Totalität der Familie und aus dem, was diese repräsentiert." [1)]

Neben diesen Teilsystemen gesellschaftlicher Sozialisation haben sich mit der Zeit weitere Sozialisationsinstitutionen herausdifferenziert:

- die Massenmedien
- das System von Freizeit und Konsum
- die betriebliche Sozialisation
- die Gruppe der Gleichaltrigen.

Auch für diese Systeme gilt, daß sie sich zum Teil widersprüchlich zueinander verhalten und nicht alle "am gleichen Strang ziehen". Diese Einsichten in die mögliche Pluralität und teilweise auch Widersprüchlichkeit der heutigen Sozialisationsprozesse muß nicht automatisch Befreiung des Heranwachsenden aus herrschaftsbestimmten Strukturen bedeuten, obschon sie als eine wichtige Voraussetzung für Emanzipationsprozesse angenommen werden können: Auf diese Art und Weise entsteht für die jungen Menschen ein Spielraum für eigene Entscheidungen, der autonomes Handeln ermöglicht. Die tatsächliche Entwicklung ist jedoch häufig entgegen dieser Möglichkeit verlaufen. Es gehört zu den wesentlichen Strukturmerkmalen westlicher kapitalistischer Gesellschaften, daß das privatwirtschaftlich verfaßte Produktionssystem in der Lage ist, wichtige Teile der gesamtgesellschaftlichen System-

1) Giesecke, H., Pluralistische Sozialisation ... a a.O., S. 356

bedingungen zu beeinflussen. So kann nicht von einer Autonomie bzw. rationalen Planungskapazität der sozialen Systeme Politik und Sozialisation gesprochen werden, da wichtige Steuerungsmechanismen vom Prinzip der Gewinnmaximierung privatwirtschaftlicher Unternehmen ausgehen, einem Mechanismus, der durch intentionale und an den Bedürfnissen der Menschen orientierte Planung nur schwer zu beeinflussen ist. [1] Unter diesem Einfluß dient auch das Sozialisationssystem weitgehend der Aufrechterhaltung der Systembedingungen im Produktionsbereich. Es steht zumindest in der Gefahr, durch seine Institutionen jene Legitimationsideologien zu produzieren, die trotz weitgehender Unfreiheit das subjektive Bewußtsein individueller Freiheit wachhalten. Diese Funktion führt im - unter Legitimationszwang stehenden - politischen System unter Aufrechterhaltung (formal) demokratischer Strukturen nicht selten zu Entscheidungen, die sich gegen die Emanzipationsbedürfnisse des Staatsbürgers wenden.

Trotz der Ergebnisse dieser Funktionsanalyse kann nicht gefolgert werden, daß gesellschaftliche Sozialisationsagenturen insgesamt und grundsätzlich der Stützung vorhandener Machtstrukturen dienen. Zumindest ist für viele Bereiche zutreffend, daß

---

1) Vgl. Hurrelmann, K., Erziehungssystem ... a.a.O., S. 43 ff; Giesecke, H., A. Klönne, D. Otten, Gesellschaft und Politik in der Bundesrepublik, Frankfurt a.M., 1976, S. 230 ff; Jaeggi, Urs. Kapitel und Arbeit in der Bundesrepublik, S. 106ff; Huisken, F., Zur Kritik bürgerlicher Didaktik und Bildungsökonomie, München 1972, S. 220 ff; Offe, Bildungssystem, Beschäftigungssystem und Bildungspolitik, Ansätze zu einer gesamtges. Funktionsbestimmung des Bildungssystems. Unveröffentl. Manuskript. Starnberg: Institut zur Erforschung der Lebensbedingungen. 1973; Habermas, J. Technik und Wissenschaft als Ideologie, Frankfurt a.M., 1971[5], S. 48 ff. Nyssen, Elke und H.G. Rolff, Perspektiven der Schulreform im Spätkapitalism. in: Rolff u.a. Strategisches Lernen in der Gesamtschule, Reinbeck 74,S.21f;

durch die beschriebene Ausdifferenzierung des Erziehungssystems als eines gesellschaftlichen Teilsystems und das Anwachsen der Eigenkomplexität sowie der reflexiven Mechanismen dieses Systems der Spielraum für gesellschaftliche Autonomie zunimmt. Ein sich selbst reflektierendes und damit seiner gesellschaftlichen Bedeutung bewußtes Erziehungssystem könnte zumindest künftig vielen Konformitätsvorstellungen des politischen und ökonomischen Systems widerstehen und emanzipatorische Zielvorstellungen vermitteln, eine Entwicklung, die zur Zeit eher in westlichen kapitalistischen Demokratien abzusehen ist als in staatskapitalistischen Systemen östlicher Prägung. Dabei muß in jedem Fall gefragt werden, unter welchen Bedingungen kritisches Bewußtsein sich tatsächlich in politikwirksames Handeln zugunsten der Unterpriviligierten umsetzen läßt, " denn die Effizienz solcher Bewußtseinsstrukturen hängt davon ab, daß sie sich in denjenigen Bereichen des gesellschaftlichen Überbaus auswirken, von denen nachhaltige Rückkoppelungen auf sozio-ökonomische Strukturen und Prozesse ausgehen." [1] Das Dilemma jeglicher Emanzipationsbestrebungen liegt nun darin, daß jene Bereiche, in denen sich ein kritisch-innovatorisches Bewußtsein zuerst in strukturelle Veränderungen umsetzen ließe, am stärksten kontrolliert und ideologisch (im Sinne falschen Bewußtseins) gefestigt sind. Die betriebliche Sozialisation wird beherrscht durch die Macht privatwirtschaftlicher Sozialisationsfaktoren. Die Schule ist vornehmlich

---

1) Hurrelmann, K., Erziehungssystem ... a.a.O., S. 77

definiert durch die Vergabe beruflich-gesamtgesellschaftlicher Berechtigungen, die vom Produktionssektor beeinflußt werden. Die Familie ist aufgrund ihrer Desintegration aus dem Öffentlichkeitsbereich und der traditionsbedingten Ideologielastigkeit ebenfalls wenig in der Lage, weitreichende Innovationsprozesse zu initiieren. Das Sozialisationssystem "außerschulische Jugendarbeit" steht als Subsystem gesellschaftlicher Sozialisation im Zusammenhang mit den genannten Institutionen, wie die theoretische Situationsanalyse noch erweisen wird. Trotzdem kann es als Bereich eigener Funktion und eigener Prägung definiert werden, der zumindest die Chance zu emanzipatorischen Lernprozessen beinhaltet.

3. Theoretisch - systematische Grundlegung der Situationsanalyse des pädagogischen Mitarbeiters in der außerschulischen Jugendarbeit

3.1 Jugendverbandsarbeit im Gefüge gesellschaftlicher Subsysteme (Faktorenmodell I)

Im Zusammenhang der Verortung und strukturellen Darstellung des gesamten Forschungsprojekts wurde bereits ein erster Versuch unternommen, das Sozialisationssystem Jugendarbeit systematisch in Beziehung zu setzen zu gesamtgesellschaftlichen Strukturen und Prozessen sowie zu anderen Systemen im Sozialisationssektor. Diese erste systemtheoretisch angegangene Orientierung erfolgte unter der relativ komplexen Fragestellung nach der Funktion außerschulischer Jugendarbeit sowohl für die Stabilisierung bestehender Systembedingungen im Sozialisationsbereich und damit zur Aufrechterhaltung gesellschaftlicher Machtverhältnisse als auch für sozialisationswirksame Korrektur - und Innovationsprozesse in Richtung auf emanzipatorische Zielvorstellungen. Die hinter den auf die gesellschaftliche Umwelt des Systems Jugendarbeit gerichteten funktionalen und dysfunktionalen Prozessen liegenden Einflußfaktoren einzelner Subsysteme wurden in diesem Zusammenhang nicht näher gekennzeichnet. Für eine Situationsanalyse, die der strukturellen und funktionalen Lokalisierung sozialpädagogischen

Handelns von Mitarbeitern in organisatorischen Zusammenhängen dienen soll, ist der Aufweis jener makrosozialen Faktoren unabdingbar, die - auf verschiedenen Ebenen und mit unterschiedlicher Reichweite - das pädagogische Feld der Jugendarbeit beeinflussen. Insbesondere eine empirische Situationsanalyse, die mehr sein will als oberflächliche Deskription isolierter sozialer Tatbestände, bedarf eines makrosoziologischen Bezugsrahmens, der die Verortung und realistische Interpretation der gewonnenen Daten ermöglicht. Die zusätzliche Zielperspektive der Erarbeitung eines Aus- und Fortbildungsmodells im Rahmen organisierter Jugendarbeit erfordert die realistische Einschätzung der innovatorischen Tendenzen eines solchen Qualifizierungssystems, da sicherlich nicht davon ausgegangen werden kann, daß das Arrangement des pädagogischen Feldes allein durch die Intentionen der dort handelnden Personen bestimmt wird. Diese Überschätzung des pädagogischen Tuns scheint sich auch in der Jugendarbeit weiter Verbreitung zu erfreuen, "dabei lehrt doch schon die Lebenserfahrung, daß die Handelnden selbst mannigfachen Bedingungen, Erwartungen und Anweisungen unterworfen sind, über die sie keineswegs beliebig verfügen können."[1] Solche Bedingungszusammenhänge bilden ein komplexes Netz aufeinander bezogener Variablen, die im folgenden genauer aufgewiesen werden sollen. Das anschließende Faktorenmodell illustriert durch eine grobe Skizze den

---

1) Giesecke, H., Die Jugendarbeit ... a.a.O., S. 169

Zusammenhang verschiedener Bedingungsfaktoren auf unterschiedlichen Ebenen und ermöglicht zugleich einen Überblick über den nachfolgenden Gang der Darstellung. Die theoretisch-systematische Situationsanalyse beginnt bei den äußeren gesellschaftlichen Bedingungen des Systems "organisierte Jugendarbeit", so daß zunächst die relevanten Einflüsse einzelner gesellschaftlicher Subsysteme auf die innere Systemstruktur analysiert werden. [1] Die Gesamtheit dieser äußeren Systemeinflüsse kann noch einmal unterteilt werden in solche gesellschaftlichen Funktionszusammenhänge, denen verbandliche Jugendarbeit direkt zugeordnet werden kann (Erziehungs- und Bildungssystem, Freizeitsystem und Repräsentation der Jugend) und jene Subsysteme, mit denen sie in einem weiteren strukturellen Kontext steht (Politik, Ökonomie, Recht, Familie, Schule, Betrieb, Kirche, Wissenschaft). In einem zweiten Schritt werden die - mehr oder weniger in Ansätzen vorhandenen - Gesamttheorien der Jugendarbeit im Hinblick auf ihre theoretische und praktische Relevanz einer kritischen Analyse unterzogen. Da diese theoretischen Konzepte dem Anspruch nach einerseits die gesellschaftliche Determination und Funktion ihres Gegenstandsbereichs reflektieren und andererseits sich auf die organisatorische und praktisch-pädagogische Gestaltung der Jugendarbeit beziehen, wurden sie im Modell zwischen äußerem und innerem System angeordnet und in der gesamten theoretisch-systematischen Grundlegung an entsprechender Stelle

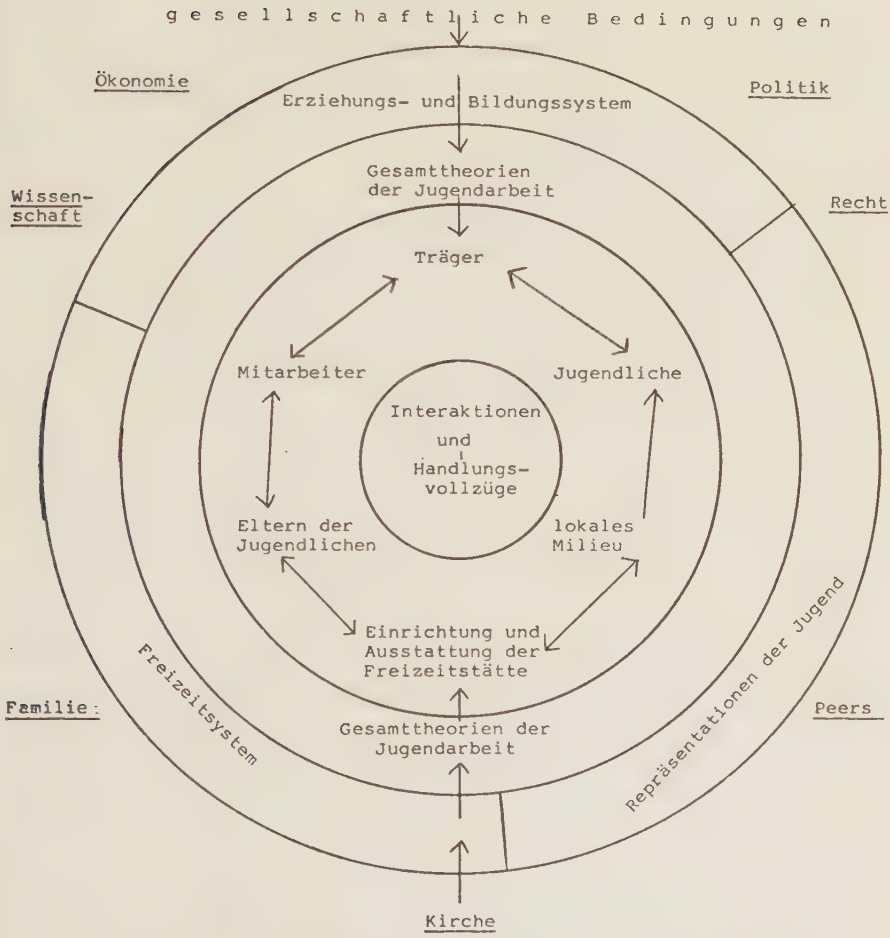
---

1) Vgl. Schefold, Die Jugendverbände ... a.a.O. S. 63f

behandelt. Der dritte Schritt bezieht sich auf die organisationstheoretischen Zusammenhänge des inneren Systems verbandlicher Jugendarbeit. Die einzelnen institutionellen, sozial-ökologischen und personellen Faktoren werden beeinflußt durch die gesamtgesellschaftlichen Bedingungen sowie durch deren Verarbeitung in den Gesamttheorien der Jugendarbeit. Andererseits wirken sie ein auf die konkreten Interaktionen und Handlungsvollzüge der pädagogischen Arbeit. Eine genauere Darstellung und Analyse dieser Zusammenhänge erfolgt im Anschluß an die Thesen zur emanzipatorischen Jugendarbeit und die Rolle der pädagogischen Mitarbeiter mit Hilfe eines zweiten Faktorenmodells und eines Komponentensystems der Mitarbeitersituation.

Jugendarbeit im Gefüge gesellschaftlicher Subsysteme:

F a k t o r e n m o d e l l I



3.1.1 Gesellschaftliche Bedingungen

Eine Bedingungsanalyse, die die relevanten Einflüsse des äußeren Systems von Jugendarbeit benennen soll, stößt bei diesem Vorhaben auf grundlegende Schwierigkeiten:

Die funktionale Bedeutung der Jugendverbände, d.h. Art und Ausmaß ihrer Leistungen für die Jugendlichen und die Gesellschaft sind unbestimmt und diffus. "So ist trotz aller verbandsinternen und überverbandlichen Diskussionen nie der Versuch unternommen worden, den Stellenwert der Teilnahme an der Jugendverbandsarbeit im Rahmen individueller oder gruppenspezifischer Sozialisationsverläufe zu erforschen, obwohl gerade diffuse Aussagen von der Unabdingbarkeit eines vierten Lernfeldes 'Jugendarbeit' solche relativierenden Untersuchungen herausgefordert hätten." [1] Schefold formuliert im Zusammenhang mit dieser behaupteten Status-Unsicherheit der Verbände die plausible These, "daß Jugendverbandsarbeit keine individuellen oder sozialen Bedürfnisse in der Weise befriedigt, daß ein Ausbleiben ihrer Funktion zu 'Störungen' auf der individuellen oder gesellschaftlichen Ebene führen würde, z.B. zur Gefährdung individueller Sozialisationsprozesse oder gesellschaftlicher Plazierungsprozesse." [2] In der Tat kann in diesem Zusammenhang nur von einer "plausiblen These" gesprochen werden, da dieser Behauptung wie auch

---

1) Schefold, W., Die Jugendverbände ... a.a.O., S. 66
2) Ebenda, S. 65.

vielen der vorhandenen pädagogischen Theorieansätze nur ein dürftiger Bestand an theoretisch und empirisch gleichermaßen gesicherten Wissens gegenübersteht. Neben der beschriebenen Diffusität des gesellschaftlichen Status außerschulischer Jugendarbeit erschwert der Mangel an sozialwissenschaftlichen Untersuchungen eine genaue Bestimmung der Interdependenz zwischen dieser Sozialisationsinstanz und anderen gesellschaftlichen Systemen, so daß die folgenden Ausführungen deswegen nur hypothetischen Charakter haben können. Zudem werden die einzelnen Funktionszusammenhänge nur insoweit aufgezeigt, als sie zum Verständnis der Situationsanalyse des Mitarbeiters in der Jugendarbeit von Bedeutung sind.

3.1.1.1 Jugendarbeit als Teilsystem größerer gesellschaftlicher Funktionszusammenhänge

Jugendverbandsarbeit kann grundsätzlich drei Funktionskomplexen zugeordnet werden: Sie ist Teil des Erziehungs- und Bildungswesens, sie gehört dem Freizeitsystem an und hat als behauptete Repräsentation der Jugend politische Bedeutung.

Jugendverbände als Teil des Erziehungs- und Bildungswesens

Die festgestellte Status-Unsicherheit der Jugendverbände erschwert eine deutliche Funktionsbestimmung im Hinblick auf das Erziehungs- und Bildungs-

wesen. Die Konkretisierung der Grundsatzerklärung von St. Martin (1962), nach der die Jugendverbände ihr Aufgabenbereich verorten als Ergänzung der Erziehungsfunktionen von Familie und Schule, [1] stößt auf verschiedene Schwierigkeiten, die nicht zuletzt darin zum Ausdruck kommen, daß im Rahmen der Bildungsplanung die Jugendverbandsarbeit nur eine periphere Rolle spielt und in den relevanten Veröffentlichungen kaum zur Sprache kommt. [2] In Anlehnung an die soziologische Analyse von Schefold können folgende Legitimationsprobleme aufgewiesen werden:

1. "Die funktionalen Beiträge der Jugendverbände zur Erziehung und Bildung der jungen Generation werden - abgesehen von den spezifischen Zielen und Inhalten der Verbände - darin gesehen, daß Jugendverbände dank ihrer typischen Merkmale der Freiwilligkeit, der Möglichkeit eines relativ unreglementieren leistungsfreien Umgangs zwischen Jugendlichen die Lernchancen böten, welche die Familie dank ihrer autoritären altersheterogenen Struktur und die Schule dank ihrer rigiden, auf Leistung ausgerichteten Gestaltung sozialer Beziehung nicht bieten würden." [3]

---

1) Vgl. Giesecke, Die Jugendarbeit ... a.a.O., S. 78

2) Vgl. Hornstein, W., Bildungsplanung ohne sozialpädagogische Perspektiven, in: L. Böhnisch (Hg.) Jugendarbeit in der Diskussion, München 1973, S. 114ff.

3) Schefold, W. Die Jugendverbände ... a.a.O., S. 68

Diese Bedeutung der verbandlichen Jugendarbeit als eine "Interlinking sphere" [1], in der spezielle Lernhilfen und Lernmodelle für die Übergangsprobleme des Jugendalters angeboten werden, ist jedoch deshalb fragwürdig, weil auch informelle Freundschaftsgruppen Jugendlicher sowie einzelne Massenmedien diese Funktion übernehmen. Wenn darüberhinaus festgestellt wird, daß weite Bereiche organisierter Jugendarbeit aufgrund traditionsverhafteter Sozialisationsmuster die für einen emanzipatorischen Sozialisationsprozeß notwendigen Identität-ausbildenden Lernziele verhindern, wird dieser Legitimationszusammenhang doppelt fragwürdig, sobald er an der Praxis gemessen wird.[2] Daß Jugendarbeit generell die Möglichkeit beinhaltet, emanzipatorisch wirksame Identitätshilfen zur Integration des Jugendlichen in die Gesellschaft anzubieten, soll damit nicht in Frage gestellt werden.[3] Ideologie bleibt jedoch die Behauptung, verbandliche Jugendarbeit würde zur Realisation dieser Soll-Vorstellung durch didaktisch reflektierte Arbeit bereits wesentliches beitragen.

---

1) Eisenstadt, S.N., Von Generation zu Generation, Altersgruppen und Sozialstruktur, München 1966, S. 281.

2) So kommen Mollenhauer u.a. in ihrer Untersuchung "Evangelische Jugendarbeit in Deutschland" zu folgender Hypothese: "Der durch die an der hirarchischen Gemeindestruktur, an festliegenden Lehrinhalten und sozial-normativen Vorstellungen überlieferter Laientheologie orientierten Rollenerwartungen geprägte Sozialisationsmodus evangelischer Jugendarbeit verstärkt oder bringt im Jugendlichen diejenigen Dispositionen hervor, die in Richtung auf eine Wiederholung der gegebenen säkularen Ordnungen wirken." (S. 230) Unsere eigene empirische Untersuchung soll Teile dieser Aussage einer Überprüfung unterziehen.

3) Veelken, L., Versuche zur Grundlegung einer Identitätstheorie und ihrer soziologischen Aspekte sowie ihre Bedeutung für die außerschulische Jugendarbeit. Dissertation an der PH Ruhr, Dortmund 1976.(unveröffentlicht)

2. Eine andere Begründung des spezifischen Sozialisationsauftrages verbandlicher Jugendarbeit kann in der seit den sechziger Jahren immer stärker werdenden Betonung der politischen Bildung im Sinne des Einübens politisch relevanter Verhaltensweisen gesehen werden. Neben der unpolitisch-privatistischen Familie und der sich ebenfalls unpolitisch gebärdenden Schule kann diese Funktionsbestimmung von Jugendarbeit einleuchtend formuliert werden und erfreut sich zunehmender Beachtung in verbandlichen Selbstdarstellungen. [1)]

Sicher haben sich einige Verbände und Gruppen auch in ihrer praktischen Bildungsarbeit auf politischem Sektor stark engagiert, "dem Gros der Jugendverbände bleibt jedoch der Auftrag, politische Erziehung zu leisten, ein relativ unverbindliches Etikett, dessen immanente Postulate sich gegen traditionelle Inhalte und Arbeitsformen nicht durchzusetzen vermochten." [2)]

Zur genaueren Überprüfung dieser Hypothese kann unsere empirische Analyse entscheidende Beiträge leisten

Nachdem die zwei beschriebenen Funktionsbehauptungen außerschulischer Jugendarbeit ihre Bedeutung im Erziehungs- und Bildungssystem nicht hinreichend verdeutlichen konnten, soll ein anderer Ansatzpunkt aufgewiesen werden, der das Problem erfolgversprechender zu lösen scheint. Danach werden die spezifi-

---

1) Vgl. Landesjugendring NW, Jugendverbände und Politische Bildung, Verfasser, Goldacker, v.E., Düsseldorf o.J.

2) Schefold, W., Die Jugendverbände ... a.a.O., S.68

schen Sinn- und Handlungszusammenhänge, in denen die Jugendarbeit einzelner Verbände steht, im Hinblick auf ihre Bedeutung für den Sozialisationsprozeß des Jugendlichen befragt. Solche Zusammenhänge werden von Schefold in Anlehnung an Peter Berger und Thomas Luckmann als "Subwelten" bezeichnet im Sinne von mehr oder weniger kohärenten Wirklichkeiten mit normativen, affektiven und kognitiven Komponenten. [1] Die Sozialisationswirkungen dieser "Subwelten" einschließend spricht Mollenhauer von "Sozialisationsmodus" als einem Terminus, "mit dem die Lernprozesse und ihre Bedingungen bezeichnet werden, die dem 'sozialisierten' Individuum einen bestimmten gesellschaftlichen Ort zuweisen; er betrifft also auch die pädagogischen Handlungsmuster sowie die in ihnen enthaltenen und durch sie bewirkten Einstellungen und Verhaltensweisen." [2] Solche spezifischen "Subwelten" oder "Sozialisationsmodi" sind sicherlich nicht einfach auszumachen, zumal sie in Jugendverbänden nur wenig institutionalisiert sind und zunehmend diffuser werden. So ist z.B. eine Einteilung der einzelnen Verbände nach "konfessionellen","politischen", "berufsständischen" oder "freizeitorientierten" Jugendverbänden kaum durchzuhalten, da die Sozialisationsfunktionen durch diese Kernbegriffe nur oberflächlich definierbar sind. Schefold unterteilt die vorhandenen Verbände in zwei

---

1) Berger, P. und Th. Luckmann, Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit, Frankfurt 1969, S. 148.

2) Mollenhauer, Evangelische Jugendarbeit ... a.a.O. S. 228.

große Klassen, jenachdem, ob sie in einem spezifischen Aktivitätskern ihren "harten Kern" [1] haben oder ob die Aktivitäten wechselndem multiplen Bezug unterliegen. Danach gehören z.B. die Verbände der deutschen Sportjugend, aber auch die Jugendorganisationen des Deutschen Roten Kreuzes, evtl. auch die Wanderjugend zu den Verbänden mit "hartem Aktivitätskern", während etwa die konfessionellen Verbände sich mit ihren Aktivitäten nach neuerem Verständnis auf verschiedene Aspekte der jugendlichen Persönlichkeit und deren soziale Situation beziehen. Während die Funktion der Verbände mit "hartem Kern" im Erziehungs- und Bildungssystem aufgrund dieses hervorgehobenen Zentrums ihre Aktivität relativ problemlos bestimmbar ist, bereiten die Organisationen mit multiplem Bezug in dieser Hinsicht einige Schwierigkeiten, so daß gerade diese Einrichtungen am stärksten einem inneren und äußeren Legitimationsdruck ausgeliefert sind. [2] Ob sich für die Klassifikation der Jugendverbände in der Praxis brauchbare Anhaltspunkte finden, wird unsere empirische Analyse beweisen müssen. Die tatsächlichen Einflüsse der einzelnen Einrichtungen auf die Sozialisation der Jugendlichen müssen in Zukunft durch weitere empirische Studien angegangen werden. Einen entscheidenden Beitrag zum diskutierten Problem kann jedoch unsere eigene Untersuchung leisten. Sie kann an verschiedenen Stellen

---

1) Vgl. Schefold, W. Die Jugendverbände ... a.a.O. S. 70

2) Giesecke, H., Die Jugendarbeit ... a.a.O., S. 82

aufweisen, ob die in der Jugendarbeit tätigen pädagogischen Mitarbeiter dem Anspruch der Erziehungs- und Bildungsarbeit gerecht werden können. Historisch gesehen wurde diese Frage zu dem Zeitpunkt bedeutsam, als sich die Verbände aus der Perspektive der "negativen Pädagogik" lösten, die sich vor allem am Prinzip der Bewahrung des Jugendlichen vor negativen Einflüssen aus der Gesellschaft und der Absicherung eines freien Jugendraumes orientiert hatte. Während die ehrenamtlich tätigen Pädagogen den Anforderungen dieses Sozialisationskonzepts weitgehend entsprachen, waren sie jedoch für die Ansprüche einer darüberhinausgehenden Bildungsarbeit in der Regel nicht qualifiziert. Giesecke kommentiert in seinem historischen Rückblick dieses Problem folgendermaßen:

"So gesehen implizierte der Sprung zur Bildungsarbeit den Ersatz der ehrenamtlichen zugunsten professioneller, bezahlter und ausgebildeter Mitarbeiter. Da jedoch die Jugendverbände diese Konsequenz aus grundsätzlichen Erwägungen (die Mitarbeit sei ehrenamtliche Tätigkeit zugunsten des Gemeinwohls) nicht ziehen wollten und teilweise auch aus finanziellen Gründen nicht ziehen konnten, blieb die Praxis verständlicherweise hinter den programmatischen Postulaten zurück." [1)]

Vermutlich wird unsere Analyse diese Hypothese bestätigen können. Daß vor allem der Mangel an hauptamtlich tätigen Fachkräften diese Situation zur Folge hatte, ist einsichtig. Etwas voreilig erscheint jedoch die Folgerung Gieseckes, daß für eine effektive Erziehungs- und Bildungsarbeit der Ersatz aller

1) Giesecke, H., Die Jugendarbeit a.a.O. S. 82

ehrenamtlicher Mitarbeiter durch professionelle Fachkräfte notwendig sei. Da diese Frage jedoch nur inhaltlich anhand eines relativ konkreten Erziehungs- und Bildungskonzepts diskutiert werden kann, soll das Problem im Zusammenhang mit den Thesen zur emanzipatorischen Jugendarbeit und der Rolle der pädagogischen Mitarbeiter wieder aufgegriffen und einer möglichen Lösung entgegengeführt werden.

Jugendarbeit als Freizeitinstitution

Außerschulische Jugendarbeit ist eine Einrichtung im System organisierter Freizeit. Ohne die inzwischen umfassende Literatur zum umstrittenen Freizeitbegriff referieren und kritisieren zu wollen,[1] soll diese Eingangsthese begründet sowie einige Konsequenzen für die Jugendverbandsarbeit gefolgert werden. Lüdtke definiert Freizeit "als einen im Zuge jüngerer Differenzierungsprozesse hervorgetretenen und sich ständig erweiternden neuartigen Industriegesellschaft, der im wesentlichen vom Komplex jener Verhaltensweisen gebildet wird, 'die sich nicht notwendig aus den funktionalen Rollen' des sozialen Systems ergeben. (Scheuch, 1965, b, S. 115). Dadurch ist dieser Bereich tradierten Verhaltensmustern besonders wenig unterworfen; er ist vielmehr gekennzeichnet durch ein hohes Maß an Dynamik. Flexibilität und durch einen Mangel an Institutionalisierung, der zu erheblichen Diskrepanzen zwischen kulturellem System und sozialem System führt. Je

1) Siehe dazu die grundlegende Schrift v. H. Opaschowski, Pädagogik der Freizeit, Heilbrunn 1976.

mehr in unserer Gesellschaft Individuen ihre Situation nach Freizeitkriterien definieren, um so stärker muß Freizeit - da die Sanktionierung und Gratifikation des Freizeitverhaltens strukturell ungesichert ist - zu einem prinzipiellen Orientierungsproblem werden." [1)]

Diese, zunächst noch recht formal-abstrakte, von den konkreten gesellschaftlichen Verhältnissen abgehobene Begriffsbestimmung ermöglicht die Verortung außerschulischer Jugendarbeit im Freizeitbereich nach verschiedenen Gesichtspunkten:

Freizeit ist zunächst die Bezeichnung einer Zeit, die sich nicht notwendig aus zentralen funktionalen Rollen des Arbeitsbereichs ergibt. Entsprechend sind die Jugendverbände überwiegend diesem gesellschaftlichen Subsystem zuzurechnen. "Überwiegend" meint in diesem Zusammenhang, daß eine geringe Zahl vor allem gesellschaftlich-organisierter Angebote für die Jugend ihre Aktivitäten als notwendige Ergänzung oder Korrektur der betrieblichen Sozialisation der Arbeiterjugend begreifen. Diese Legitimation der Jugendarbeit aus einer zentralen funktionalen Rolle ergibt sich konsequent aus der Einsicht des Zusammenhangs zwischen der Rolle des arbeitenden Menschen und der Rolle des Freizeitmenschen, die zwar im subjektiven Erleben des einzelnen nicht immer bewußt, aufgrund einer genaueren soziologischen Analyse jedoch aufweisbar ist.

---

1) Lüdtke, H., Jugendliche in organisierter Freizeit, Bd. 2, Weinheim 1972, S. 42
Scheuch, E.K.: Die Problematik der Freizeit in der Massengesellschaft. In: Universitätstage 1965, Berlin 1965.

"Die Fremdbestimmung in der Arbeit würde eine starke Selbstbestimmung in der Freizeit als Ausgleich notwendig machen, sie erzeugt jedoch in Wirklichkeit eine ebensolche Fremdbestimmung durch die Vergnügungsplanung der Freizeit." [1]
In der antikapitalistischen und emanzipatorischen Theorie hat gerade Jugendarbeit im Gegensatz zu den "veranstalteten" Formen der Bedürfnisbefriedigung durch die Konsumindustrie die Gefahr der totalen Außenlenkung durch Reklame und Propaganda aufzuzeigen und zu bekämpfen. Trotz dieser Ausrichtung organisierter Orientierungshilfen in der Freizeit auf die zentrale Arbeitsrolle werden auch gewerkschaftliche, antikapitalistische und emanzipatorische Jugendarbeit ihre Hauptaktivitäten außerhalb der Arbeitswelt ansiedeln müssen, in einer Zeit, die vom Jugendlichen selbst als "freie Zeit" erlebt wird. Bezogen auf die eingangs zitierte Definition von Freizeit spricht vieles dafür, daß im subjektiven Sinnzusammenhang Jugendarbeit als Freizeiteinrichtung begriffen wird. Die Teilnahme ist freiwillig, das hohe Maß an Rollenvielfalt ermöglicht flexible Verhaltensweisen; Selbstbestimmung ist aufgrund relativer Sanktionsarmut eher möglich als in den Subsystemen des leistungsbestimmten Arbeits- und Ausbildungssektors. Auch unter objektiv-systematischen Kriterien der Analyse des Freizeitsektors ist die Jugendarbeit der Möglichkeit nach relativ autonom gegenüber den staatlichen oder privatwirtschaftlichen Zugriffen, sie hat die Freiheit, an

---

1) Pfaff, K., Die Welt der neuen Jugend, Freiburg i. Br. 1962.

den Interessen und Bedürfnissen der Jugendlichen anzuknüpfen und sich selbst zum Anwalt der Jugend gegen gesellschaftliche Zwänge zu machen. Andererseits bemerkt Helga Deppe-Wolfinder zu Recht, daß die Jugendarbeit "den Gesetzen des Marktes insofern (unterliegt U.S.), als sie in Konkurrenz zu den Angeboten der kommerziellen Freizeit-Unternehmen steht," [1] und entsprechend leicht in die Gefahr gerät, ihre Mittel und Methoden, die vornehmlich auf Anpassung zielen, nachzuahmen. Wenn dieses Problem auch in verschiedenen Theorieansätzen zur Jugendarbeit gesehen und konzeptuell verarbeitet wurde, [2] kann nicht davon ausgegangen werden, daß in der Praxis nach einem solchermaßen kritischen Konzept der Freizeiterziehung vorgegangen wird. Voraussetzung wäre ein entsprechendes Bewußtsein und kritisch-intentionales Handeln der dort tätigen pädagogischen Mitarbeiter. Daß diese Grundbedingungen zum größten Teil sicherlich nicht erfüllt werden, zeigt die relativ plausible Hypothese, daß die Mehrheit der pädagogischen Mitarbeiter aufgrund ihres Alters, ihres sozioökonomischen Status und ihrer pädagogischen Ausbildung nicht in der Lage ist, die notwendig kritische Distanz zu ihrer

---

1) Deppe-Wolfinger, H., Arbeiterjugend - Bewußtsein und politische Bildung, Frankfurt a.M. 1972, S. 22

2) Vgl. neben Deppe-Wolfinger, ebenda, auch Sielert, Uwe, Emanzipatorische Jugendarbeit, a.a.O., S. 90ff; M. Liebel, Überlegungen zum Praxisverständnis antikapitalistischer Jugendarbeit, in: Lessing Liebel, Jugend in der Klassengesellschaft, München 1974, S. 171; B. Bierhoff, Theorie der Jugendarbeit, Gießen /Lollar 1974, S. 53ff.

eigenen Freizeitrolle einzunehmen. Gerade für die - in der Regel noch selbst jugendlichen - ehrenamtlichen Pädagogen ergibt sich eine doppelte Problematik: Zum einen fällt ihre Tätigkeit in den eigenen Freizeitbereich, so daß sie selbst existenziell den damit verbundenen Rekreations-, Kompensations- und Gratifikationsmechanismen unterworfen sind; zum anderen sollen sie in der Rolle des Pädagogen andere Jugendlichen zum kritisch-selbstbestimmten Freizeitverhalten anleiten. Diese Schwierigkeit der befriedigenden Meisterung eigener Sozialisationsprobleme und der gleichzeitigen Funktion als Helfender im Hinblick auf die Sozialisationskonflikte anderer kann zwar als Grundkonflikt jeglichen pädagogischen Handelns angesehen werden, tritt jedoch an dieser Stelle besonders deutlich hervor.

Daß dieses Problem für die Aus- und Fortbildung der Mitarbeiter bedeutsame Konsequenzen hat, muß an dieser Stelle nicht weiter expliziert werden. Dazu wird die empirische Analyse stellenweise Aufschluß geben können.

Zum Schluß der Erörterungen zum Problem Jugendarbeit als Teil eines Freizeitsystems soll kurz auf die in diesem Zusammenhang bedeutsame Sozialisationsfunktion der "Peers" als altershomogene Gruppen Jugendlicher eingegangen werden. Diese für den Sozialisationsprozeß zunehmend wichtiger werdenden Freundschaftsgruppen trainieren jene Verhaltensweisen, die in der Herkunftsfamilie und auch im Ausbildungssektor nicht erlernt werden

können, die für eine relativ autonome Existenz in der Erwachsenengesellschaft jedoch notwendig sind. [1] Diese Freundschaftsgruppen existieren zum Teil außerhalb der institutionalisierten Jugendarbeit, bilden sich zum Teil auch erst in ihren Veranstaltungen. Nachdem von Seiten der organisierten Jugendarbeit diese informellen und zeitlich begrenzten Zusammenschlüsse Jugendlicher lange Zeit mit Argwohn betrachtet wurden, scheint sich langsam die Notwendigkeit durchzusetzen, diese selbstorganisierten Sozialisationsvehikel der jugendlichen Teilkultur mit in ihr pädagogisches Konzept einzubeziehen. [2] Diese Konsequenz führte in vielen Fällen zu einer Lockerung institutionalisierter Angebote in Richtung auf eine "offene" Arbeit. Die voraussichtlich immer noch wirksame Mittelschichtsorientierung verbandlicher Jugendarbeit [3] führt jedoch mit großer Wahrscheinlichkeit zu einer einseitigen Auswahl jener jugendlichen Peers,

---

1) Aus der inzwischen reichhaltigen Literatur zum Thema "Peer-Beziehungen Jugendlicher" soll nur auf eine Neuerscheinung des Jugendsoziologen Rosenmayr hingewiesen werden, der in dieser "Einführung in die Jugendsoziologie (Heidelberg 1976) einen zufriedenstellenden Überblick über diesen Problembereich bietet. Des weiteren sei auf die Bibliographie meiner eigenen Arbeit Emanzipatorische Jugendarbeit ... a.a.O., verwiesen.

2) Giesecke, Die Jugendarbeit, a.a.O., S. 61f.

3) Schefold, W., Die Rolle der Jugendverbände ... a.a.O., S. 143

die in ihren Verhaltensstilen und Einstellungsmustern nicht allzusehr von der dominanten Kultur abweichen. So kommt Mollenhauer bezüglich der evangelischen Jugendarbeit zu dem Ergebnis, "daß die vom Träger und seinen Funktionären (Mitarbeitern) intendierten und praktischen Handlungsmuster cliquenorientiertes Verhalten auszuschließen trachten und damit Konflikte, die als Konflikte zwischen Subkultur und dominanter Kultur erscheinen können, nicht aufkommen lassen. Das gelingt umso leichter, als das thematische Angebot und die Interaktionsformen evangelischer Jugendarbeit auf die Teilnehmer selektiv wirken. Es kommen zu den Veranstaltungen vornehmlich solche, die schon im Sinne der dominanten Kultur positiv motiviert sind." [1] Unsere eigene Untersuchung wird einige Anhaltspunkte dafür bieten, ob es sich hierbei um eine Hypothese handelt, die nur für die evangelische Jugendarbeit zutrifft oder die für verbandliche Jugendarbeit allgemeine Bedeutung hat. [2] Mit ziemlicher Sicherheit kann angenommen werden, daß pädagogische Arbeit mit Extremgruppen (aggressiven Jugendlichen, Obdachlosen, Drogensüchtigen) relativ selten anzutreffen ist. Gerade hier kommt es häufig zu Konflikten, die von den Jugendarbeitern nicht hinreichend erklärt und verarbeitet werden können, da ihnen die Bedeutung und das Zustandekommen dieser Gruppen in der Sozialisation nicht einsichtig wird. Die Aus- und Fortbildung der Mitarbeiter wird

---

1) Mollenhauer, K., Evangelische Jugendarbeit ... a.a.O., S. 232.

2) Aussagen über die sozio-ökonomische Herkunft, die Einstellungsstruktur, das Konfliktbewußtsein und die Ziele der Mitarbeiter, über die konkreten Veranstaltungen und viele andere Variablen werden hier weiterhelfen.

hier verstärkt ansetzen müssen.

Jugendverbände als Repräsentationen der Jugend

Im Gegensatz zu anderen Formen der Jugendarbeit, etwa den Jugendfreizeitheimen oder Bildungsstätten, war Jugendverbandsarbeit immer im Zusammenhang eines dritten Funktionskreises zu sehen: als Repräsentation der Jugend als soziale Gruppe. So heißt es schon 1969 in der Schlußerklärung der 35. Vollversammlung des Bundesjugendrings: "Die Jugendverbände vertreten in erster Linie ihre Mitglieder, darüber hinaus artikulieren sie die Interessen der Jugend gegenüber der Gesellschaft und versuchen, diese durchzusetzen." [1] So versuchten alle Jugendverbände verschiedene jugendpolitische Entscheidungen zu beeinflussen, die die gesamte Jugend als "soziale Gruppe" betrachten, wie z.B. die Herabsetzung des Wahlalters, die Durchsetzung von Bedingungen für eine angemessene Freizeitgestaltung, die Verbesserung der Jugendgesetze usw. . Schefold bezeichnet die Träger dieser Interessen als Quasi-Gruppen als "Aggregate sämtlicher Träger von Positionen mit gleichen latenten Interessen, die nicht organisiert sind." [2] So unterscheidet er altersspezifische, positionsspezifische, verbandsspezifische und freizeitspezifische Quasi-Gruppen, die jedoch aufgrund

1) Vgl. "jpd" vom 09.05.1969, Folge 793. zit. nach Schefold, Die Rolle der ... a.a.O.

2) Schefold, W., Die Rolle der Jugendverbände ... a.a.O., S. 179.

der unterschiedlichen Soziallage ihrer Mitglieder in sich ein sehr heterogenes Erscheinungsbild aufweisen, das sich auch innerhalb der meisten Jugendverbände nachweisen läßt. Nur in wenigen Verbänden fällt die soziale Basis der Mitgliederschaft mit sozio-ökonomischen Statusgruppen zusammen, so daß eine wichtige Voraussetzung für wirksame Interessenvertretung gegeben ist. Hinzu kommt die Schwierigkeit, daß die genannten Quasi-Gruppen rapide fluktuieren und die für eine effektive Interessenvertretung notwendige Kontinuität in den Verbänden nur durch die Gruppe der Funktionäre herstellbar ist, die in der Regel längere Zeit in ihren Positionen bleiben. Angesichts der Gefahr einer Verselbständigung und Oligarchiebildung dieser Führungskreise muß die Möglichkeit einer "ungebrochenen" Interessenvertretung der Jugendlichen jedoch relativiert werden. Zwar haben die meisten Verbände die Interessenvertretung als Element ihres Funktionsverständnisses aufgenommen, eine entsprechende Umfunktion der Organisationsstrukturen zugunsten einer - von der Basis her bestimmten Bedürfnisartikulation und -vertretung - scheint jedoch in den wenigsten Fällen erfolgt zu sein. [1] Angesichts dieser kritischen Gesichtspunkte müßte der Anspruch der organisierten Jugendarbeit, die Interessen der Jugend zu vertreten, sicherlich in Frage gestellt werden. Schefold stellt zusammenfassend fest: "Obwohl die Jugendlichen, in deren Interesse der Deutsche Bundesjugendring zu sprechen beansprucht, nur ungefähr zu einem Viertel von den Jugendverbänden erfaßt sind und außerdem aus der Mitgliederschaft

---

1) Vgl. Ebenda, S. 185 f.

der Jugendlichen in den Verbänden ihrem subjektiv gemeinten Sinn nach nur bei wenigen Jugendverbänden ein politisches Mandat der Verbände gegenüber den Jugendlichen abgeleitet werden kann - nämlich den Verbänden, die Jugendliche explizit auf der Basis ihrer politischen oder sozio-ökonomischen Position organisierten - werden die Aktivitäten des Bundesjugendrings in dieser Richtung weitgehend anerkannt, da kein anderer Verband als Organisation der "Quasi-Gruppe Jugend" konkurrierende Intentionen oder alternative Zielsetzung verfolgt." [1]
Diese Feststellung läßt die allgemeine Aussage zu, daß Jugendverbände zu den Verbänden gehören, "deren Existenz und ... Zulassung zur pluralistischen Interessenbörse ... in aller Regel auf massiven ideellen und materiellen Subventionen ... beruht, mit denen eine eigentümliche Umkehrung der Aktionsrichtung dieser Verbände einhergeht: Faktisches Verbandsziel ist nicht die politische Vertretung von Mitgliedsinteressen, sondern die Disziplinierung der Mitglieder und die Erzeugung integrativer Symbole." [2]
Die erwähnten strukturellen Momente der Jugendverbände scheinen diese Schlußfolgerung nahezulegen. Ob die Hypothese jedoch in ihrer pauschalisierenden und kritisch-infragestellenden Weise zutrifft, werden nur empirische Arbeiten über konkrete Konfliktfälle aufzeigen können. Einige wenige Belege wird auch unsere eigene empirische Analyse dazu beisteuern können, die das Interaktionssystem Mit-

---

1) Ebenda, S. 188.

2) Offe, K., in: Kress und Senghaas (Hg.): Politikwissenschaft. Eine Einführung in ihre Probleme, Frankfurt a.M. 1969, zit. nach Schefold, W., Die Rolle der ... a.a.O.

arbeiter-Träger sowie die Ziele, Inhalte und Methoden konkreter Aktivitäten aus der Sicht des Mitarbeiters untersucht und daher einige Aussagen ermöglicht zur Kommunikationsstruktur der Verbände, zu Konfliktmöglichkeiten zwischen den beteiligten Interaktionspartnern sowie der Bedeutung des pädagogischen Angebots für die politischen Prozesse der Interessenvertretung. Erst aufgrund dieser Informationen sind schlußfolgernde Forderungen für die Aus- und Fortbildung der Mitarbeiter sinnvoll, die an entsprechender Stelle dieser Arbeit thematisiert werden sollen.

3.1.1.2 Die Beziehung zwischen Jugendverbandsarbeit und angrenzenden Subsystemen

Jugendverbandsarbeit und politisches System

Im Gegensatz zu Jugendorganisationen östlicher Gesellschaften [1] fehlt in der Bundesrepublik eine eindeutige und explizite Festlegung der Aufgaben durch das politische System. Die wenigen, relativ formalen, in Konfliktfällen jedoch entscheidenden Erwartungen sind im Zusammenhang mit der finanziellen Subventionierung genannt. Einrichtungen der Jugendarbeit sind - wie alle öffentlichen Interessen im Bereich der Bildungs- und Jugendpolitik - auf finanzielle Zuwendungen des Staates bzw. der jeweiligen Trägerverbände angewiesen. Seit 1950 existiert der im Einvernehmen mit Bundestag, Bundesrat, den Jugendbehörden der Länder und den Jugendverbänden geschaffene Bundesjugendplan als umfangreichstes Förderungssystem der Jugendarbeit in der Bundesrepublik. Es handelt sich um einen Fond der Bundesregierung, durch den unterschiedliche Subventionen an die Einrichtungen der Jugendarbeit verteilt werden, auf die es jedoch keinen Rechtsanspruch gibt. Nach § 9 JWG werden Träger der freien Jugendhilfe gefördert, "wenn sie die Gewähr für eine den Zielen des Grundgesetzes förderliche Arbeit und für eine sachgerechte, zweckentsprechende und wirtschaftliche Verwendung der Mittel bieten,

1) Vgl. Schefold, W., Die Rolle der ... a.a.O., S.75.

sowie öffentlich anerkannt sind." [1] Zwar findet keine staatliche Aufsicht über die Inhalte der Jugendarbeit statt, erwartet wird jedoch, daß die freie Jugendarbeit sich im Rahmen bestimmter Grenzen bewegt, solange sie nicht ihre "Förderungswilligkeit" verlieren will. Die Streichung der Mittel

---

1) Die relativ inhaltsleere Aussage "wenn sie die Gewähr für eine den Zielen des Grundgesetzes förderliche Arbeit ... bieten" wird anläßlich der Mittelverweigerung für den Sozialisatischen Deutschen Studentenbund vom Oberverwaltungsgericht Münster folgendermaßen konkretisiert: Diese Bedingungen erfüllt ein Verband, der "nach seinem gesamten Verhalten keinen Anlaß gibt, an seiner verfassungsfreundlichen Einstellung zu zweifeln. Von den Trägern der treuen Jugendhilfe, die vom Staat eine Förderung begehren, wird eine positive Einstellung gegenüber dem GG verlangt. Von einer negativen Abgrenzung der Förderungswürdigkeit sieht das Gesetz ab. Eine Unterstützung ist nicht erst dann zu versagen, wenn ein Anhalt dafür besteht, daß ein Antragsteller nach seinen Zielen und seinem Verhalten verfassungswidrige Bestrebungen verfolgt, etwa im Sinne der Artikel 9 Abs. 2,18 und 21 Abs. 2 GG sich gegen die verfassungsmäßige Ordnung richtet, die freiheitlich-demokratische Grundordnung bekämpft und zu beseitigen trachtet. Die Förderungswürdigkeit ist auch nicht erst dann zu verneinen, wenn Gewißheit besteht, daß ein Antragsteller eine Unterstützung für Bestrebungen begehrt, die nicht verfassungsförderlich sind, sondern schon dann, wenn sachlich begründete Zweifel an einer verfassungsförderlichen Tätigkeit eines Antragstellers besteht.
zit. nach: Barabas u.a., Jahrbuch der Sozialarbeit, 1976, Reinbeck 1975, S. 306f.
Aufgrund dieser Entscheidung brachte die Bundesregierung ihre "Allgemeinen Richtlinien für den Bundesjugendplan auf den Stand der neuesten Rechtsprechung. Gemäß Nr. 1 Abs. 3 Sätze 3 und 4 dieser Richtlinien setzt die Förderung nach dem Bundesjugendplan voraus, "daß die Träger Gewähr für eine den Zielen des Grundgesetzes förderliche Arbeit und für eine sachgerechte, zweckentsprechende und wirtschaftliche Verwendung der Mittel bieten (§ 9 JWG). Eine den Zielen des Grundgesetzes förderliche Arbeit verlangt Bejahung der freiheitlich-demokratischen Grundordnung und der parlamentarisch-repräsentativen Willensbildung. (Erlaß des Bundesministers für Jugend, Familie u. Gesundheit vom 3.11.1970, GMBI. 1970, S. 614.

für den Sozialistischen Deutschen Studentenbund (SDS) 1960, als der SDS sich weigerte, die Umorientierung der SPD durch das Godesberger Programm nachzuvollziehen, und die Verweigerung der weiteren Förderung des Verbandes Deutscher Studentenschaften (VDS) nach dessen politischer Tätigkeit z.Zt. der Studentenunruhen 1969 zeigten die Grenzen der Förderung freier Jugendarbeit.

"Wenn auch drastische und tiefgehende Unterschiede zwischen westlichen und östlichen Gesellschaften bestehen, ist die Tatsache staatlicher Aufsicht und Einflußnahme auf die meisten Jugendorganisationen hier wie dort gegeben ... Die scheinbar nicht politischen Konsequenzen staatlicher Förderung der Jugendverbände sind von nicht geringerer Bedeutung als die manifest politischen, welche nur in derartigen Grenzfällen deutlich werden. Sie sind weniger dramatisch und offenkundig." [1)]

Trotz dieser, auch in unserer Gesellschaft, problematischen Förderungsbedingungen herrscht zwischen Ministerium und den Verbänden weitgehend friedliches Einvernehmen. "Dies läßt sich als Liberalität der Bestimmungen wie der Administration, aber auch als Anpassung der Verbände an die diffusen Erwartungen auslegen. Konflikte, wie sie z.B. studentische Verbände auszufechten hatten ..., die mit der Streichung der Subventionen endeten, stehen für die Jugendverbände aus."[2)]

---

1) Rosenmayr, Einführung in die Jugendsoziologie, a.a.O., S. 133f.

2) Schefold, W., Die Rolle der ... a.a.O., S. 76.

Daß jedoch neben dem Bemühen um einen Rechtsanspruch auf Subventionen aus den Reihen der Jugendverbände auch kritische Stimmen gegen die politischen Voraussetzungen des Anerkennungsverfahrens laut werden, zeigt ein Arbeitsgruppenbericht des fünften Deutschen Jugendhilfetages, in dem es heißt: "In Bezug auf die Problematik der Koppelung der Förderungswürdigkeit an die Bejahung oder Forderung der freiheitlich-demokratischen Grundordnung, was zur Zeit praktiziert wird bzw. geplant ist (§ 9 JWG, § 9 Ref.E.), entschied sich die Arbeitsgruppe 2 mehrheitlich dafür, daß dieser Gesichtspunkt im Rahmen eines Förderungsverfahrens abzulehnen sei." [1)]
Daß diese kritische Stellungnahme ein einheitliches Meinungsbild der wichtigsten Jugendverbände widerspiegelt, mag jedoch bezweifelt werden; zumal die Praxis der politischen Bildung in den meisten Verbänden vermutlich noch einen stark sozial-integrativen Charakter aufweist. Die Fragebogenteile über Ziele dieser Jugendarbeit, Ziele,Inhalte und Methoden konkreter Veranstaltungen, gewünschte Themen für die Aus- und Fortbildung sowie Teile des Wissensteils unserer Untersuchung werden darüber Aufschluß geben können.

Jugendverbände und Recht

Im Verhältnis von Jugendarbeit und Recht ist zunächst die rechtliche Stellung der Jugendverbände in der Gesellschaft bedeutsam. Im allgemeinsten Sinne garan-

1) Jugend im Spannungsfeld zwischen Gesellschaft und Recht. Dokumentation des Jugendhilfekongresses der AGJ "Jugend und Recht" vom 3.-5. Juni 1975 in Düsseldorf, AGJ Bonn 1975, S. 168.

tieren die Artikel 8 und 9 des Grundgesetzes (Versammlungsfreiheit und Vereinigungsfreiheit) die Existenz der Jugendverbände. Zum anderen ist die spezifische Stellung der Jugendverbände als Träger der freien Jugendhilfe durch die Bestimmungen des Jugendwohlfahrtsgesetzes von 1961 und deren Ausführungsbestimmungen geregelt. Damit fällt der Wirkungskreis der Jugendverbände unter das Subsidiaritätsprinzip, nachdem der Staat nur dann tätig werden darf, wenn die freien Vereinigungen ihren Aufgaben nicht nachkommen können oder wollen. Die öffentlichen Träger unterliegen damit einem Konkurrenzverbot, das im "Karlsruher Urteil" von 1967 noch einmal bekräftigt wurde. Diesem rechtlich verankerten Vorrecht der "freien Träger" liegt ein bestimmtes Pluralismuskonzept zugrunde, das in den letzten Jahren zunehmend kritisiert wird. Politisch stützt sich dieses Konzept auf eine formaldemokratische Auffassung einer pluralistisch strukturierten Gesellschaft, in der verschiedene - an bestimmten weltanschaulichen Grundrichtungen ausgerichtete - Interessenverbände miteinander konkurrieren, um möglichst viele Jugendliche für die eigene Position zu werben. Den einzelnen Jugendlichen wird der Pluralismus nicht zugestanden, sie sollten sich an eine der jeweils angebotenen weltanschaulichen Positionen binden. Dieser politischen Pluralismusideologie entspricht das pädagogische Konzept von den "Grundrichtungen der Erziehung" mit der zugrundeliegenden Hypothese, daß keine weltanschaulich neutrale Persönlichkeitsbildung möglich sei. Dieses Pluralismusverständnis vermag einer genauen politisch-sozio-

logischen Analyse jedoch nicht standzuhalten. In Anlehnung an eine Untersuchung von Böhnisch, Dickerhoff und Kuhlen über das Pluralismusproblem [1] soll auf folgende Unstimmigkeiten hingewiesen werden:

1. Die bezeichneten freien gesellschaftlichen Interessenverbände stellen eine äußerst begrenzte Anzahl einiger stärkerer Gruppierungen dar, die in diesem "Bereichspluralismus" "eine Art pluralistisches Erhaltungskartell bilden." [2]

2. Die Jugendverbände stellen in nur sehr engen Grenzen Institutionen dar, "in denen sich die Willensbildung demokratisch vollzieht und echte Partizipations-Chancen für die Mitglieder bestehen." [3]

3. Die bereits genauer gekennzeichnete Abhängigkeit der Jugendverbände vom staatlichen Subventionierungssystem begrenzt den behaupteten Handlungsspielraum und fördert die Entwicklung der Verbände zu bürokratisch organisierten Wirtschaftsverbänden, die - von oben nach unten organisiert - weniger die eigentlichen Aufgaben an der Basis wahrnehmen können als vielmehr an ihren eigenen Organisationszielen orientiert sind.

---

1) Deutsches Jugendinstitut, Zur Reform der Jugendhilfe ... a.a.O., S. 52 f.

2) Narr, W.D., Leistungen, Grenzen und Probleme der pluralistischen Gesellschaft am Maßstab der Demokratie, in: F. Nuscheler, und W. Steffani (Hg.), Pluralismus - Konzeption und Kontroversen, München 1972, S. 258.

3) Sontheimer, K., Die Kritik am Pluralismus, in: ebenda, S. 22.

Diese grundlegenden rechtlich-organisatorischen Mängel können auch mit Hilfe der bisher bekannten offiziellen Reformvorschläge für ein neues Jugendhilfegesetz nicht ausgeräumt werden: "Der zur Diskussion gestellte Entwurf reproduziert lediglich - wenn man sich an den Text der Begründungen hält - die in den Verbandskreisen immer schon stattfindende entöffentlichte Diskussion um die Vorrangstellung der freien Träger." [1] Diese Kritik an der gesellschaftlich realisierten Form von Subsidiarität soll nicht die Vorstellung hervorrufen, als sei ein dirigistisches System staatlicher Planung die wünschenswerte Alternative. Ein emanzipatorisches Subsidiaritätsverständnis meint sogar im Gegenteil die Vermehrung selbstinitiierter Aktivitäten, eine Zielvorstellung, für die jedoch grundlegende Voraussetzung einer gerechteren Verteilung gesellschaftlicher Ressourcen erst noch geschaffen werden muß.

Eine ausführliche Analyse dieses Pluralismuskonzepts soll im Rahmen dieser Arbeit nicht geleistet werden. Verwiesen sei auf die dazu erschienene Fachliteratur.[2] Giesecke konnte in seiner historischen Analyse aufzeigen, daß dieser auf falschen pädagogischen und politischen Prämissen beruhende Monopolanspruch der Verbände schon früh gefährdet wurde durch die wachgebliebenen Traditionen der bürgerlichen Jugendbewegung und die Jugendfreizeit- und Jugendbildungsstätten. "Die Jugendverbände ihrerseits verloren

---

1) Deutsches Jugendinstitut, Zur Reform der Jugendhilfe ... a.a.O., S. 59.

2) Matthes, J., Gesellschaftspolitische Konzeptionen im Sozialhilferecht, Stuttgart 1964 und Peters, H., Moderne Fürsorge und ihre Legitimation, Köln/Opladen 1968.

angesichts dieser Entwicklung zunehmend an Bedeutung. Eine bessere Position erlangten einige von ihnen erst in dem Augenblick zurück, wo sie sich mit der jugendlichen Protesthaltung verbündeten und sich in zunehmendem Maße als politische Interessenvertretung der jungen Generation gegen die Ansprüche der gesellschaftlichen Verbände verstanden ... Die organisatorische und weltanschauliche Ent-Monopolisierung legte den Weg frei für die Verlagerung der Akzente von den Interessen der Erwachsenenverbände auf die konkreten Interessen der jugendlichen Teilnehmer selbst." [1)]

Diese relativ ausführliche Darstellung der rechtlich-organisatorischen Stellung der Jugendverbände in unserer Gesellschaft diente zum einen der Grundlegung einer Ausgangsbasis für die weiter unten erfolgende Organisationsanalyse, zum anderen als Argumentationszusammenhang für die Begründung einer überverbandlichen Aus- und Fortbildung der Mitarbeiter. Neben den bisher erörterten Problemen der rechtlichen Grundlage organisierter Jugendarbeit beinhaltet das Verhältnis von Jugendarbeit und Recht noch einen anderen Problemzusammenhang der besonders für die pädagogischen Mitarbeiter von Bedeutung ist. Es geht um die einzelnen Gesetze und Verordnungen, die sich speziell auf die Rechte und Pflichten der Jugendlichen selbst, auf die Rechte und Pflichten ihrer Eltern und deren Vertreter sowie auf Rechte und Pflichten der einschlägigen Verwaltungsbehörden und Gerichte beziehen. Jeder Päd-

---

1) Giesecke, H., Die Jugendarbeit a.a.O., S. 126.

agoge unterliegt der Pflicht, sich nach diesen Gesetzen zu richten und für sie gegenüber den Jugendlichen einzutreten. Das gilt vor allem für jene gesetzlichen Vorschriften, die ein eindeutiges Verhalten vorschreiben. Jedoch scheint dieser Bereich relativ eng begrenzt zu sein, so daß es bei vielen Problemen einen nur ungenau oder noch garnicht entschiedenen Bereich gibt, der erst durch zukünftige Rechtsgutachten geklärt werden muß. Nun werden viele Handlungsbereiche einer emanzipatorischen Jugendarbeit auch gerade jene Gesetze tangieren, die keine eindeutige Entscheidung ermöglichen. Durch allgemeine Rechtsunkenntnis und daraus resultierende Überängstlichkeit halten sich viele Jugendarbeiter über Gebühr streng an rigide Interpretationen der Gesetzesnormen und praktizieren Jugendarbeit als Teil des Fürsorgerechts und der Anpassungsforderungen an die Normen des dominierenden Wertesystems. Neben dem Sich-Einsetzen für eine Reform des Rechtswesens bleiben für den pädagogischen Betreuer zwei Möglichkeiten: [1)]

- Durch ständige Aufklärung der Jugendlichen über Zustandekommen und Funktion repressiver Rechtsnormen in unserem Gesellschaftssystem und ihre Gegenüberstellung mit den Ergebnissen wissenschaftlicher Forschung kann ein Bewußtsein geschaffen werden, das sich aktiv für die Reform dieser Gesetzesnormen einsetzt zugunsten emanzipatorischer Handlungsspielräume des Jugendlichen.

---

1) Vgl. Lüers, G., Selbsterfahrung und Klassenlage. Voraussetzungen und Methoden politischer Bildung, München 1973, S. 205.

- Aufklärung allein sichert jedoch keine emanzipatorischen Verhaltensweisen. Unter formaler Einhaltung bestehender Gesetze muß eine Praxis ermöglicht werden, die die Ergebnisse der Sozialwissenschaften berücksichtigt und den Jugendlichen genügend Handlungsspielraum sichert, emanzipatorisches Verhalten einzuüben.

Ein offenes Durchbrechen der Rechtsnormen wird jedoch "weder dem Fortschritt des Rechtssystems noch der Emanzipation der Jugendlichen dienen; denn illegales Verhalten kann, von allen moralischen Problemen einmal abgesehen, von niemandem, erst recht nicht von einem Jugendlichen, ernsthaft ohne schwere Schäden für seine emanzipatorische Entwicklung durchgehalten werden. Diese Überlegungen sind besonders für solche pädagogischen Felder wichtig, aus denen unmittelbare Aktionen hervorgehen." [1)]

Das Verhältnis zwischen Jugendverband und Familie

Die Familie als Träger der primären Sozialisation des Heranwachsenden gehört zu jenen Sozialisationsagenturen, die die Kinder und Jugendlichen am grundlegendsten beeinflussen und ihr Verhalten prägen. Trotz der disproportionalen Entwicklung zwischen Gesellschaft und Familie und der daraus resultierenden Desintegration und Desorganisation dieser So-

1) Giesecke, H., Die Jugendarbeit, a.a.O., S. 186.

zialisierungseinrichtung hat sie aufgrund ihrer emotionalen dichten Struktur noch immer die beste Möglichkeit der Sozialisation im Sinne der bestehenden Gesellschaftsordnung. [1)]

Die unterschiedlichen sozio-kulturellen Bedingungen führen zu jener schichtspezifischen Differenzierung, die sich - durch die schulische Sozialisation verstärkt - in der Jugendarbeit durch unterschiedliche Interessen und Bedürfnisse äußert, die dort nicht immer gleichberechtigt von den Mitarbeitern aufgegriffen werden. So dominieren in Einrichtungen der Jugendarbeit wahrscheinlich noch immer mittelschichtsorientierte Programmangebote, zumal unter den Mitarbeitern die Angehörigen der Mittelschicht voraussichtlich noch immer überrepräsentiert sind. Jugendarbeit kann unter keinen Umständen an den starken Sozialisationseinflüssen der Familie vorbeisehen in der Hoffnung, der Jugendliche sei - unabhängig von seinen bisherigen Erfahrungen - offen für neue Einstellungen und Verhaltensweisen. Die weiterführenden Konsequenzen aus dieser Erkenntnis reichen hinein in das jeweilige Konzept von Jugendarbeit, das den einzelnen Verbänden zugrunde liegt. Entsprechend den konzeptuellen Vorstellungen über das Verhältnis von Jugendarbeit und Schule und ihrer pädagogischen Verwirk-

---

1) Auf eine genauere Darstellung dieser Prozesse im Rahmen einer familiensoziologischen Analyse muß hier verzichtet werden. Verwiesen sei auf die Schriften Lüschen/König, Jugend in der Familie, München 1966², R. König, Materialien zur Soziologie der Familie, Bern 1949 sowie M. Horkheimer, Studien über Autorität und Familie, 5. Bd. 1. Abhandlung: Autorität und Familie, Paris 1936.

lichung werden auch die Erwartungen der Eltern variieren, die mit der Teilnahme ihrer Kinder an den Veranstaltungen des Verbandes verbunden sind. Neben diesen allgemeinen Bemerkungen zu den Beziehungen zwischen Jugendarbeit und Familie sollen an dieser Stelle keine detaillierten Aussagen gemacht werden, da diese Thematik im Zusammenhang mit der Organisationsanalyse verbandlicher Jugendarbeit in den Kapiteln "Interaktionssystem Mitarbeiter - Jugendlicher" und "Interaktionssystem Mitarbeiter - Eltern der Jugendlichen" genauer ausgeführt wird.

Das Verhältnis zwischen Jugendverband und Schulsystem

Das Verhältnis von Schule und außerschulischer Jugendarbeit war bisher gekennzeichnet durch die organisatorische und pädagogische Abgrenzung zweier unabhängiger Arbeitsbereiche. Diese Isolierung der Jugendarbeit vom Schulsystem ist historisch nicht zuletzt auf das Bestreben der Verbände zurückzuführen, ihr eigenständiges Erziehungsfeld zu behaupten und zu legitimieren. So wurde die Besonderheit einer Didaktik der außerschulischen Jugendarbeit im wesentlichen durch die kritische Auseinandersetzung mit der Schulwirklichkeit hervorgehoben und durch strukturelle oder auch nur temporäre Mängel der Schule begründet: Jugendarbeit sei bestimmt durch

- das Prinzip der Freiwilligkeit gegenüber dem Zwang zur Teilnahme an schulischen Veranstaltungen,

- den Grundsatz der Selbstbestimmung gegenüber dem Leistungsdruck der Schule,

- ein großes Maß an Rollenvielfalt gegenüber der dominanten Schülerrolle,

- die Partizipation der Jugendlichen an den wichtigsten Entscheidungsprozessen gegenüber der totalen Machthierarchie der Schule,

- den Grundsatz der Realitätsnähe gegenüber der Lebensfremdheit schulischer Lernprozesse,

- die Verschränkung von Aktion und Lernen gegenüber der reinen Lernschule,

- den Grundsatz der Methodenvielfalt gegenüber dem Methodenmonismus der Schule.

Diese Gegenüberstellung erweckt den Eindruck, als sei hier das Idealbild emanzipatorischer Jugendarbeit mit einem ebenfalls idealtypischen Negativbild von Schule verglichen worden. Dieses Vorhaben ist sicherlich theoretisch und praktisch nicht gerechtfertigt, da die Wirklichkeit außerschulischer Jugendarbeit bisher weitgehend hinter ihren Zielen zurückblieb und "Fortsetzung der Schule mit schlechteren Mitteln" betrieb, während in der Schule auch Ansätze emanzipatorischen Lernens möglich waren. Nicht zuletzt wurde das gezeichnete Negativbild von Schule durch die Ziele der Bildungsreform zumindest theoretisch in Frage gestellt. In den Zwischenberichten der Bund-Länder-Kommission zum Bildungsgesamtplan

sowie dem Strukturplan für das Bildungswesen wurde ein anderer Typ von Schule gezeichnet, der sich bewußt gegen den Vorwurf der schichtstabilisierenden Lern- und Leistungsschule absetzte. "Die latente Strategie der Jugendverbände, sich in Abgrenzung von Schulsystem zu profilieren und zu legitimieren, ist durch die langsam in Gang gekommene Diskussion um die Bildungsreform arg in Verlegenheit geraten." [1] Viele Jugendverbände gerieten dadurch in einen scheinbar unlösbaren Ambivalenzkonflikt: Einerseits muß gerade eine Jugendarbeit, die emanzipatorische Interessen verfolgt, jede Veränderung im Erziehungssystem bejahen, welche die Bildungs- und damit die Lebenschancen der Heranwachsenden verbessert. Andererseits aber sahen sich die Verbände ihrer Existenzgrundlage beraubt, wenn im Rahmen zukünftiger Gesamtschulen als Ganztagsschulen Jugendarbeit nur noch auf sozialerzieherische und freizeitpädagogische Funktionen im Rahmen gigantischer Schulzentren beschränkt wird. [2] "Zu fragen ist jedoch, ob Integration in die Ganztagsschule die einzige Konsequenz ist, die gezogen werden muß; und selbst, wenn man diese Frage bejaht, bleibt weiter zu überlegen, wie diese Integration aussehen soll." [3] Abgesehen von der finanzpolitisch verursachten Stagnation der Bildungsreform mehren sich

---

1) Schefold, W., Die Rolle der ... a.a.O., S. 81

2) Vgl. eine Arbeitsgrundlage der Bund-Länder-Kommission, zit. nach: Helmut Kentler, Droht die Verschulung der Jugendarbeit?, in: "deutsche Jugend", 24. Jhg., Heft 7, 1972, S. 302.

3) Kentler, H., ebenda, S. 305

in jüngster Zeit die Zweifel, daß die Bildungsreform ihren angestrebten Zielen gerecht werden kann. Die Reformpläne verstanden Schule nicht zuletzt als einen sozialpädagogischen Raum, in dem nicht nur kognitive und technische Fertigkeiten individuell trainiert werden, sondern auch Kooperationsfähigkeit, Solidarität und politisches Engagement als Lernziele bedeutsam sind.Die bereits bestehenden Gesamt- und Ganztagsschulen vermitteln jedoch inzwischen einen anderen Eindruck: "Viele Schüler meinen, daß ihnen befriedigende zwischenmenschliche Beziehungen in der Schule immer weniger gelingen, daß sie kaum mehr freundschaftlich, verantwortungsbereit und sensibel für soziale Prozesse in ihrer näheren und ferneren Umwelt sein können, und daß sie in der Institution, in der ein Teil von ihnen fast schon den ganzen Tag verbringen muß, viel zu wenig emotionale Nähe, Geborgenheit und Offenheit finden; kurz: die soziale Komponente der Schule erscheint zunehmend defizitär." [1] Die Auswirkungen des zunehmenden Konkurrenzdrucks und Leistungsdrucks sowie das Monopol an verbal-intellektueller Bildung auf die Arbeit der Jugendverbände soll schlaglichthaft in den folgenden Thesen aufgezeigt werden: [2]

- Aufgrund der in der Schule antrainierten individualisierten Verhaltensweisen gelingt es im außerschulischen Bereich nur mühsam, emotional befriedigende Erfahrungen von Gruppensolidarität zu initiieren. Äußerungsangst und gegenseitiges Mißtrauen erschweren eine offene Kommunikation.

---

1) Bremer, Gerd, Die emotionale Bildungskatastrophe - sozial-pädagogische Aspekte der Schulmisere und ihre Auswirkungen auf die Jugendarbeit, in: "deutsche jugend", 24. Jhg. Heft 1, 1976, S. 24

2) Vgl. ebenda. S. 30ff.

- Durch die schulische Erfahrung der auf den Lehrer zentralisierten Kommunikation zeigt sich in den Jugendgruppen zum einen ein Initiativ- und Orientierungsdefizit, das leicht zielloses "Dahinwursteln" zur Folge hat, wenn der Jugendleiter Führungsfunktionen verweigert; das zum anderen zur Wiederholung der Schulsituation verleitet, soweit der Mitarbeiter die Funktion eines Ersatzlehrers übernimmt.

- Die durch fremdbestimmte Leistungen erstickte Eigeninitiative belastet all jene Jugendgruppen, die auf intrinsische Motivation angewiesen sind, um zu befriedigenden Aktivitäten zu kommen.

Daß es sich bei diesen Erfahrungen nicht um Anfangsschwierigkeiten einer "neuen Schule" handelt, haben grundlegende Studien zur Kritik der Bildungsplanung bereits aufzeigen können. So konnte Walter Hornstein nachweisen, daß sozialpädagogische Aspekte in den vorliegenden Bildungsplänen und Reformvorschlägen kaum berücksichtigt wurden. [1] Die Ergebnisse zeigen deutlich, daß die nach den bisherigen Plänen konzipierte Ganztagsschule der integrierten Jugendarbeit die Durchsetzung emanzipatorischer Ziele erschwert. Die bisherigen Erfahrungen in den bestehenden Gesamt- und Ganztagsschulen zeigen deutlich, daß der "mit sozialpädagogischer Blindheit geschlagene" Schulbetrieb neue Probleme produziert, durch die alle vorhandenen sozialpädagogischen Kräfte absorbiert werden, um die gigantische Sozialisations-

---

1) Hornstein, W., Bildungsplanung ohne sozialpädagogische Perspektiven, a.a.O., S. 114ff.

agentur funktionsfähig zu halten. Aus mehr grundsätzlichen Überlegungen zum Sozialisationsprozeß warnte Giesecke vor einer Integration der Jugendarbeit in die Ganztagsschule: Die emanzipatorischen Chancen einer pluralistisch-widersprüchlichen Sozialisation werden drastisch reduziert, wenn alle pädagogisch intendierten Sozialisationshilfen in einem gewaltigen Schulsystem vereinigt sind. Gerade sozialpädagogische Institutionen haben - unabhängig von staatlicher Trägerschaft - die Aufgabe,

- die unterschiedlichen Bildungsinteressen gesellschaftlicher Gruppen zu vertreten und in den Sozialisationsprozeß einzubringen;

- die Interessen der "Objekte" der Sozialisation zu vertreten und Hilfen zur Identitätsfindung zu geben;

- eine korrektive Gegenposition zu solchen schulischen Bildungsprozessen darzustellen, die nicht der Emanzipation des Jugendlichen entsprechen. [1)]

Zusammenfassend lassen sich folgende Konsequenzen formulieren:

Jugendarbeit kann sich im Bemühen um eine Abgrenzung von der Schule nicht auf jene ideologische Argumentation berufen, in der versucht wird, der mangelhaften schulischen Realität einen idealisierten Anspruch emanzipatorischer Jugendarbeit entgegenzusetzen. Die

---

1) Vgl. Giesecke, H., Pluralistische Sozialisation und das Verhältnis von Schule und Sozialpädagogik ... a.a.O.,

daraus resultierenden Folgerungen für das Verhältnis zwischen Schule und Jugendverbandsarbeit sind weitgehend abhängig von der jeweiligen pädagogischen Konzeption des Verbandes. Ohne die noch ausstehende Diskussion der Theorieansätze vorwegzunehmen, werden sich die einzelnen Organisationen in den folgenden Konsequenzen einig sein: Aufgrund der oben angeführten systematischen Überlegungen sowie praktischen Entwicklungen im Bildungssystem sollte Jugendarbeit davor bewahrt bleiben, völlig in ein sich ausdehnendes Schulsystem integriert zu werden, da eine solche totale Institution kritische Reflexions- und Aktionsprozesse im Sinne einer korrektiven Sozialisation kaum zulassen könnte. Nur eine relativ autonome Institution kann dem Jugendlichen - gegenüber schulischen Leistungs- und Autoritätsanforderungen - alternative Möglichkeiten der Lebensgestaltung bieten. Das bedeutet nicht weitgehende Isolation der Schule von der Jugendarbeit, da ein wichtiger Erfahrungsraum des Jugendlichen nicht ohne weiteres ignoriert werden kann. Auch gegenüber der Schule hat Jugendarbeit eine kritische Korrekturfunktion, die sie nur wahrnehmen kann, wenn sie die Auswirkungen schulischer Sozialisationsprozesse auf den Jugendlichen aufgreift und im sozialpädagogischen Sinne in diese Institutionen hineinwirkt. Dabei kann diese Arbeit jedoch nicht erfolgreich sein durch die Absage an jegliche Form der Leistung und Planung, sondern durch jene selbstbestimmten und an persönlichen Bedürfnissen orientierten Leistungsvollzüge und jene partizipatorischen Planungsschritte, die eine be-

freiende Existenz ermöglichen. Die empirische Analyse wird voraussichtlich ergeben, daß die Praxis der meisten Jugendverbände jedoch weit hinter dieser Funktionsbestimmung von Jugendarbeit zurückbleibt.

Die Beziehung der Jugendverbände zu Arbeits- und Ausbildungsstätten der Jugendlichen

Zwischen Jugendverbandsarbeit und Betrieben als Arbeits- und Ausbildungsstätten für ca. 60% aller Jugendlichen bestehen keine formell oder inhaltlich geregelten Beziehungen. Jedoch gibt es - ähnlich wie im Verhältnis Jugendarbeit /Schule eine Reihe vermittelter Zusammenhänge, die für die pädagogische Arbeit der Verbände von Bedeutung sind. "Jugendverbandsarbeit findet getrennt von Arbeit und Ausbildung der Jugendlichen statt. Die bisherigen Formen der Jugendarbeit, die sich mit dem Kennwort "Jugendpflege" umreißen lassen, gestatten ein beziehungsloses Nebeneinander von Jugendverbänden und "Wirtschaft". Die funktionale Bedeutungslosigkeit jugendpflegerischer Maßnahmen für die Wirtschaft, ihre mangelnde ökonomische Verwertbarkeit, brachte den Jugendverbänden kaum Interessenkollision mit Wirtschaftsverbänden. Dies gilt weitgehend auch für Jugendverbände wie die des Deutschen Gewerkschaftsbundes, oder die Beamtenjugend, die durch eine berufsgebundene Rekrutierung ihrer Mitgliedschaft enger im Kontext der Arbeit und Ausbildung stehen als andere Jugendverbände. [1)]

Schefold, W., Die Rolle der ... a.a.O., S. 82.

Begrenzte Konfliktmöglichkeiten impliziert das von der Regierung des Landes Nordrhein-Westfalen verabschiedete "Gesetz zur Gewährung von Sonderurlaub für ehrenamtliche Mitarbeiter in der Jugendhilfe (Sonderurlaubsgesetz)" vom 31. Juli 1974. Es ermöglicht den ehrenamtlichen Mitarbeitern auch der Jugendverbandsarbeit, bei ihrem Arbeitgeber einen Antrag auf Sonderurlaub von höchstens 12 Tagen einzureichen, der jedoch aufgrund eines unabweisbaren betrieblichen Interesses verweigert werden kann. Dem Arbeitgeber wird das für die Zeit des Sonderurlaubs gezahlte Arbeitsentgelt zuzüglich der Arbeitgeberanteile sowie der Beiträge zur Sozial- und Arbeitslosenversicherung vom Land Nordrhein-Westfalen voll erstattet. Da der Arbeitgeber nicht gezwungen ist, dem Antrag auf Sonderurlaub stattzugeben, wird es stellenweise zu Auseinandersetzungen zwischen Arbeitsstelle und Jugendverband kommen können, obwohl die Konflikte voraussichtlich zugunsten des Arbeitgebers verlaufen werden. Solche Reibereien sind bisher noch nicht schriftlich festgehalten worden.

Als weiterer offizieller Berührungspunkt zwischen Betrieb und Jugendarbeit können jene Tagungen angesehen werden, die für jugendliche Auszubildende durchgeführt werden. So genehmigen viele Firmen den Auszubildenden eines ganzen Jahrgangs einen 14-tägigen "Bildungsurlaub", der zum Teil in den betriebseigenen Erholungsstätten, zumeist jedoch

in Einrichtungen der außerschulischen Jugendarbeit veranstaltet wird. In der Regel kommen hier Jugendbildungsstätten und Freizeithäuser mit Verpflegungs- und Übernachtungsmöglichkeiten in Frage, die in Ausnahmefällen auch in der Trägerschaft von Jugendverbänden existieren. In der Darstellung der politischen Bildungsarbeit mit Auszubildenden im Jugendhof Steinkimmen bei Delmenhorst erwähnt Giesecke am Rande die möglichen Interessen der Betriebe an dieser Tagungsarbeit: "Einmal war die Einsicht bestimmend, daß neben die betriebliche Ausbildung eine Allgemeinbildung treten müsse, die der Betrieb selbst nicht übernehmen könne und dürfe. Zweitens betrachtete der Betrieb die Beurlaubung der Lehrlinge ohne weiteren Anspruch auf die Tagungsgestaltung als einen Bestandteil seiner innerbetrieblichen Personalpolitik, um die besten Lehrlinge nach der Ausbildung im Betrieb zu halten." [1]

Zwar behauptet Giesecke an dieser Stelle, daß eine Einmischung von Seiten des Betriebes in die Tagungsgestaltung vermieden wurde; an früherer Stelle führt er jedoch aus, daß verschiedene Firmen anfangs Beurteilungen über die Auszubildenden erbaten, um sie in ihrer Gesamtpersönlichkeit richtig einschätzen zu können. [2] Daß diese Vereinbarung selbst bei nur positiven Gutachten starken Einfluß auf den Tagungsablauf und das Verhalten der Teilnehmer hatte, konnte auch von Giesecke selbst nicht geleugnet werden. Daß

---

1) Giesecke, H., Politische Bildung in der Jugendarbeit, München 1972³, S. 49.

2) Vgl. Giesecke, H., ebenda, S. 30.

die begleitenden Ausbilder von den Jugendlichen nicht als Aufsicht empfunden wurden, erscheint als subjektiver Eindruck des Berichterstatters fragwürdig, da selbst z.Zt. dieser Erfahrungen (1960 - 1963) schwerlich eine Interessenkonvergenz von Betriebsfunktionären und Auszubildenden behauptet werden kann. Die berichtete Konfliktlosigkeit zwischen Ausbildungsinstitutionen und Jugendbildungsstätte kann folglich nur mit der Irrelevanz der Tagungsinhalte für betriebliche Interessengegensätze oder mit deren Folgenlosigkeit für die betriebliche Praxis erklärt werden.

Das bisher dokumentierte reibungslose Nebeneinander von Jugendarbeit und Betrieb hängt sicherlich auch mit der Tatsache zusammen, daß in den meisten Einrichtungen berufstätige Jugendliche deutlich unterrepräsentiert sind. Die Gründe für dieses Problem wurden in der jüngsten Theoriediskussion um das Funktionsverständnis von Jugendarbeit von Kritikern der Jugendarbeit herausgearbeitet. [1] Die bisherigen Situationsanalysen betrieblicher Sozialisation lassen übereinstimmend deutlich werden, daß die Jugendlichen der "benachteiligten Sozialisation" am stärksten von den emanzipationshemmenden Einflüssen der Arbeitswelt betroffen werden. [2]

1) Vgl. Liebel, M., Aufforderung zum Abschied von der sozialintegrativen Jugendarbeit, in: "deutsche jugend"1970, Heft 1, ders. Auf dem Weg zu einer antikapitalistischen Jugendarbeit? in: "deutsche jugend" 1970, Heft 5, ders. Überlegungen zum Praxisverständnis antikapitalistischer Jugendarbeit, in: "deutsche jugend" 1971, Heft 1.

2) Siehe dazu den übersichtlichen Artikel von Angelika Burger und Monika Huber über "Berufsausbildung in der BRD" mit dem ausführlichen Literaturverzeichnis in den Anmerkungen: Erschienen in dem Sammelband "Jugendarbeit in der Diskussion" hg. v. Lothar Böhnisch, München 1973, S. 153ff.

Die Analysen zeigen auch deutlich, daß die Probleme der Arbeiterjugendlichen in ihren Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen liegen, die sich von denen der Mittelschichtsjugendlichen deutlich unterscheiden. Will die Jugendverbandsarbeit diesen berufstätigen Jugendlichen gerecht werden, müßte sie sich verstärkt methodisch und didaktisch auf die Gruppe der Arbeiterjugendlichen einstellen unter Beachtung ihrer konkreten Erfahrungen in der Arbeitswelt. Sollte sich diese Erkenntnis in Zukunft durchsetzen und sich sogar in politisch relevanten Aktionen gegen Mißstände in einzelnen Betrieben niederschlagen, werden auch Interessen der Wirtschaft tangiert und das Verhältnis zwischen Betrieb und Jugendarbeit wird vermutlich eine Änderung erfahren. Solange jedoch Jugendarbeit die systemimmanente Bewältigung von Integrationsdefiziten zur Aufgabe hat und mangels Selbstreflexion diesen Funktionszusammenhang verstärkt, wird ihr Verhältnis zu den betrieblichen Ausbildungsinstitutionen weiterhin von jener "Friedhofsruhe" gekennzeichnet sein, die das Fehlen innovationsfördernder Konflikte anzeigt.

Das Verhältnis zwischen Jugendverbandsarbeit und Wissenschaft

Seit den ersten erziehungswissenschaftlich orientierten Theorieversuchen zur Jugendarbeit [1] ist die Reihe jener kritischen Äußerungen nicht abgerissen, die das Fehlen wissenschaftlich-systema-

1) Müller, Kentler, Mollenhauer, Giesecke, Was ist Jugendarbeit? München 1964.

tischer und empirischer Forschungen auf dem Gebiet außerschulischer Jugendarbeit beklagen: Giesecke schrieb schon 1964 in seinem ersten Theorieansatz "Die Tatsache, daß dieser Bereich bisher für die Wissenschaft wie für die finanziellen Förderer der Wissenschaft nicht interessant war, ist aber allein schon ein deutlicher Beweis für unsere These, daß Theoriebildung in der Jugendarbeit bisher nicht gefragt war. Die genauere Erforschung dessen aber, was jährlich mit mindestens 160 Millionen Mark öffentlicher Mittel finanziert wird, ist - vor jedem wissenschaftlichen und pädagogischen Interesse - zu einer Frage der öffentlichen Steuermoral geworden." [1] 1971 bedauert der Verfasser erneut: "Zwar ist die Jugendarbeit immer schon in erstaunlichem Umfange publizistisch produktiv gewesen, aber das meiste blieb programmatische Literatur, oder es handelte sich um die methodisch oft höchst interessante Gattung der Erfahrungsberichte 'aus der Praxis für die Praxis', nur selten jedoch - und dann immer begrenzt auf bestimmte Institutionen oder Maßnahmen - gelang es, solche Erfahrungsberichte in größere theoretische Zusammenhänge einzubeziehen. Fundierte empirische Untersuchungen schließlich sind überaus selten." [2] Speziell der Mangel an empirischer Sozialforschung wird ständig beklagt. Baake erklärt, daß die Kontroverse "progressive" gegen "antikapitalistische" Jugendarbeit so lange nicht entschieden werden kann

---

1) Ebenda, S. 174 f.

2) Giesecke, Die Jugendarbeit, a.a.O., S. 12.

- und somit akademisch bleibt -, "wie umfangreiche empirische Belege, der Sachlage angemessene Theorien und eine wirklich begründete Praxis fehlen." [1] Schefold resumiert: "Die Soziologie und die empirische Sozialforschung haben bisher in die Diskussion über die Jugendverbandsarbeit wenig Klärung gebracht." [2]

Seit 1974 klagt auch das Bundesjugendkuratorium, ein Gremium der Beratung der Bundesregierung in grundsätzlichen Fragen der Jugendhilfe: "Auf dem Gebiet der Jugendarbeit besteht ein besonders augenfälliger Nachholbedarf an wissenschaftlicher Forschung. Abgesehen von wenigen Versuchen gibt es bis zur Stunde keine wissenschaftlich fundierte und abgesicherte Theorie der Jugendarbeit. Darüber hinaus fehlen Befunde zu den Sozialisationsleistungen und -wirkungen der Jugendarbeit." [3] Bierhoff schreibt 1976: "Solange sozialwissenschaftliche Untersuchungen die Jugendarbeit weitestgehend vernachlässigen, sind empirisch abgesicherte Aussagen darüber, was Jugendarbeit auf dem Hintergrund ihres Anspruchs tatsächlich leistet, nicht möglich." [4]

---

1) Baake, D., Klassenlage und primärer Status, in: "deutsche jugend", 19. Jhg., Heft 3, 1971, S. 131.

2) Schefold, W., Die Rolle der ... a.a.O., S. 10.

3) Bundesministerium für Jugend, Familie und Gesundheit: Mehr Chancen für die Jugend - Zu Inhalt und Begriff einer offensiven Jugendhilfe, Limburg 1974, S. 174f.

4) Bierhoff, Burkhard, Jugendarbeit zwischen Praktizismus und Prakxisreflexion - Oder: der Ausverkauf der Theorie? in: "deutsche jugend", 24. Jhg., Heft 1, 1976, S. 17

Alle zitierten Aussagen - und die Liste ließe sich noch beliebig verlängern - weisen auf ein gestörtes Verhältnis zwischen Wissenschaft und Jugendarbeit hin, das einer genaueren Erklärung bedarf. Der Hinweis auf ein wissenschaftliches Desinteresse, das in der geringen Zahl von Erziehungs- und Sozialwissenschaftlern an Universitäten und wissenschaftlichen Hochschulen begründet liegt, die sich mit der Jugendarbeit, und speziell mit der Jugendverbandsarbeit, befassen, erscheint vordergründig und ungeeignet, das Problem ausreichend zu klären. Zunächst kann nach den psychischen Bedingungsfaktoren dieses Desinteresses gefragt werden. Die Auseinandersetzung Erwachsener mit Problemen des Jugendalters ist nich selten durch Projektionsmechanismen beeinflußt, die zum Teil aus Problemen einer unbewältigten Vergangenheit resultieren oder Verdichtungen des eigenen Ich-Ideals darstellen. Diese Mechanismen, die zu verzerrten Darstellungen führen, können auch dazu beigetragen haben, daß gerade der Jugendforschung und der Jugendarbeit auch von Wissenschaftlern so wenig Aufmerksamkeit geschenkt wurde. Das Argument des wissenschaftlichen Desinteresses suggeriert zudem ein autonomes gesellschaftliches System Wissenschaft, das sich bei ausreichend personeller und materieller Ausstattung sowie bei genügend deutlich werdendem Aufforderungscharakter der Praxis dem zu erforschenden Objekt um seiner selbst willen zuwendet und zur angemessenen Problemlösung beiträgt. Diese Vorstellung paßt folgerichtig zu jenem verkürzend neopositivistischen

Wissenschaftsverständnis, das den Entstehungs- vom Begründungszusammenhang wissenschaftlichen Forschens konsequent ablöst und die Möglichkeit der eigenen Bedingungen nicht mehr reflektiert. Das Zustandekommen (oder auch Nicht-Zustandekommen) eines Forschungsvorhabens, die materiellen Ressourcen, die Auswahl des Gegenstands und der Methoden sowie der Verwendungszusammenhang der Forschungsergebnisse bleiben im Dunkel jenes von materiellen Interessen und politischen Entscheidungen durchwirkten Bereichs, der nach Auffassung eines einseitig empirisch-analytischen Forschungsparadigmas das exakt-wissenschaftliche Forschen zu beeinträchtigen droht. Das ängstliche Bestreben, die Objektivität des Forschungsprozesses gegen alle gesellschaftlichen und auch persönlichen Werte, Interessen und Motivationen abzuschirmen, führte zur mangelnden Bewußtheit des Forschers darüber, wer und was er in einem spezifischen sozialen System zu einem bestimmten Zeitpunkt ist und inwieweit seine soziale Rolle und die persönliche Praxis seine Arbeit als Wissenschaftler beeinflussen. Entsprechend konnte die Mehrheit jener Autoren, die den eklatanten Mangel an sozialwissenschaftlichen Untersuchungen zur Jugendarbeit beklagten, kaum über das bloße Konstatieren dieses Faktums bzw. das Beklagen dieses "wissenschaftlichen Desinteresses" hinauskommen. Erst langsam scheint sich die Notwendigkeit durchzusetzen, die Voraussetzungen des eigenen Tuns selbstreflektierend in das wissenschaftliche Tun mit einzubeziehen, so daß die Chance zu wachsen beginnt,

das Verhältnis zwischen Wissenschaft und anderen sozialen Systemen genauer zu beleuchten. So bedarf es der grundlegenden Einsicht, daß Wissenschaft als soziales Verhalten eingebettet ist in ein soziales, politisches und kulturelles Geschehen, in den Kontext wirtschaftlicher Zusammenhänge und Strukturen des Herrschaftssystems. Wissenschaft ist nach Marx eine spezifische und arbeitsteilige Tätigkeit des wirklichen Menschen, das heißt der Menschen, wie sie materiell und geistig produzieren, also "wie sie unter bestimmten materiellen und von ihrer Willkür unabhängigen Schranken, Voraussetzungen und Bedingungen tätig sind." [1] Entsprechend muß das Nachdenken über die methodologischen Grundlagen, aber auch über die Bereiche wissenschaftlicher Forschung die umgebenden Bedingungen des gesamtgesellschaftlichen Systems mit berücksichtigen: "Das Denken, auch das in wissenschaftlichen Formen sich bewegende Denken, ist ein Moment des praktischen, gesellschaftlich-individuellen Lebensprozesses der Menschen ... Die Analyse und gedankliche Reproduktion des wirklichen Lebensprozesses der Menschen in der Epoche der bürgerlichen Gesellschaft ist für Marx zugleich die Grundlage der Analyse und Kritik der Formen des zur kapitalistischen Ära gehörenden wissenschaftlichen Denkens, die Grundlage des rechten Verständnisses des hier herrschenden Typs von Rationalität."[2] Gouldner spricht in diesem Zusammenhang von einer "Reflexiven Soziologie", die das Bestreben eines

---

1) Marx/Engels, Die deutsche Ideologie, in: Werke, Band 3, Berlin 1962, S. 25

2) Zelený , Jindrich, Zum Wissenschaftsbegriff des dialektischen Materialismus, in: A. Schmidt, (Hg.) Beiträge zur marxistischen Erkenntnistheorie, Frankfurt a.M., 1972, S. 79.

jeden sozialen Systems erkennt, die Autonomie des Wissenschaftlers zu beschneiden: "Eine Reflexive Soziologie erkennt, daß der status quo durch seine verschiedenen Belohnungen, besonders durch Forschungsfinanzierung, wissenschaftliches Prestige und angebotene Möglichkeiten zu gutem Verdienst, oft einen solchen Einfluß ausübt, und daß er selektiv für solche wissenschaftlichen Aktivitäten Vorsorge trifft, die für ihn akzeptabel und verwertbar sind." [1)]
Auf den Bereich der außerschulischen Jugendarbeit angewandt besagt diese Forderung, daß das allerseits beklagte Desinteresse wissenschaftlicher Forschung als Interesse entlarvt werden muß, genauer gesagt, als Konstellation verschiedener Interessen, denen wissenschaftliche Kritik und wissenschaftliche Kontrolle zuwiderlief. Einen ersten zaghaften Versuch einer solchen Interpretation unternimmt Giesecke, wenn er davon spricht, daß "die subventionierende staatliche Bürokratie keinen Grund (darin sah U.S.), die Zusammenarbeit mit den freien Trägern - den Wohlfahrtsverbänden und den Jugendverbänden - durch wissenschaftliche Kritik zu gefährden; die Parlamentarier, in deren Interesse die Kontrolle der Bürokratie durch wissenschaftliche Untersuchungen gelegen hätte, waren an den Maßnahmen der Jugendarbeit ebenso desinteressiert wie die öffentliche Meinung; die freien Träger selbst, deren Mitarbeiter nur selten wissenschaftlich geschult sind, fürchten wissenschaftliche Kritik für ihre berufliche Selbstdefinition; und schließ-

1) Gouldner, A., Die westliche Soziologie in der Krise, a.a.O., S. 584.

lich hielt man bis in die jüngste Vergangenheit die Aufgaben der Jugendarbeit für so unmittelbar evident, daß wissenschaftliche Reflexion und Kritik als überflüssiger Luxus erscheinen konnte." [1)]

Trotz dieser Aufzählung konkreter Interessen sowie der Benennung ihrer jeweiligen Träger bleibt Giesecke auf einer "mittleren Erklärungsebene" stehen. Das Streben der Staatsbürokratie nach guter Zusammenarbeit mit den Verbänden, das Desinteresse der Volksvertreter und der öffentlichen Meinung sowie die Angst der Träger vor Prestigeverlust kennzeichnen nur Interessen bestimmter institutionalisierter Funktionsträger bzw. der sogenannten "Öffentlichkeit". Der dahinterliegende Funktionszusammenhang gesellschaftlicher Bedürfnisse auf der Basis kapitalistischer Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung sowie die entsprechenden Legitimationsstrategien dieses Systems werden nicht mehr thematisiert. Die Bedeutung ganzer Sozialisationsbereiche für das soziale System Gesellschaft einschließlich der zur Verfügung stehenden Ressourcen liegt sicherlich nicht allein in der Hand staatlicher Gremien bzw. der politischen Öffentlichkeit, sondern muß auf dem Hintergrund jener struktureller Funktionszusammenhänge gesellschaftlicher Systeme betrachtet werden, die bereits an anderer Stelle dieser Arbeit eingehend dargestellt wurden. Das Interesse an einer unzureichenden wissenschaftlichen Durchdringung außerschulischer Jugendarbeit resultiert folglich aus jenen zwei Strukturprinzipien, die hier nur noch einmal thesenhaft formuliert werden sollen:

---

1) Giesecke, H., Die Jugendarbeit ... a.a.O., S. 13

1. Das konzentrierte Prioritätsschema gesellschaftlicher Bedürfnisse und Problembereiche unserer Gesellschaft besagt, daß nur jene sozialen und kulturellen Systeme von verstärktem wissenschaftlichen Interesse sind, die nahe am Zentrum der höchsten Dringlichkeitsstufe stehen, das heißt, deren Mißachtung eine oder mehrere fundamentale Stabilitätsvoraussetzungen in Frage stellen würde. Jugendverbandsarbeit erscheint nach diesem Prioritätenkriterium erst an nachgeordneter Stelle.

2. Das soziale Subsystem Jugendarbeit erfüllte - vor allem mit Hilfe der an den Interessen von Erwachsenen orientierten Verbände - seine Hauptfunktion in der Systemintegration bisher ohne sichtbare Störung. Jugendarbeit diente einerseits der direkten system- und kulturkonformen Befriedigung abweichenden Verhaltens, zum anderen als "Spielwiese" verbal-radikaler Systemkritik ohne ernsthafte soziale Folgen. Erst mit dem Entstehen eines neueren "Störsyndroms" außerhalb der Jugendverbände (Politisierung von Peer-Groups, abweichendes politisches Verhalten) wurde ein Interesse an der Frage deutlich, warum die etablierten Organisationen ihrem Sozialisationsauftrag nicht mehr nachkommen können. Erst diese Konfliktstellen riefen wissenschaftliche Untersuchungen auf den Plan, die zur Lösung des Problems beitragen sollten.

In den letzten Jahren sind eine ganze Reihe normativ-pädagogischer Theorieansätze entstanden, die den Anspruch erheben, sich speziell auf eine prak-

tische Veränderung traditioneller Jugendarbeit zu beziehen. [1] Die Feststellung von Böhnisch und Schefold im Jahre 1973, daß die neuen Theorieansätze zwar in das programmatische Selbstverständnis der Verbände eingegangen sind, jedoch keine wirklichen praktischen Veränderungen hervorgerufen haben, gilt vermutlich auch für die letzten drei Jahre. [2] Dabei darf die Ursache keineswegs allein der Ignoranz dieser Schriften durch die Jugendverbände angelastet werden; vielmehr kann ein Teil der Ergebnisse wissenschaftlicher Forschung zur Jugendverbandsarbeit kaum in der Praxis angewandt werden, da sie sich in verbal-radikalen Programmen erschöpfen und keine pädagogisch-organisatorischen Strategien enthalten, die eine realistische Anwendung versprechen. Zudem gibt es bisher kaum empirische Analysen, die eine Umsetzung neuerer Programme in die Realität überprüft haben oder Materialien zur Verfügung stellen, mit denen auch in Zukunft eine solche Evaluation möglich wäre. [3]

---

1) Vgl. Giesecke, H., Die Jugendarbeit, a.a.O., S. 83
Bierhoff, B., Theorie der Jugendarbeit, a.a.O. S. 43ff.
Lessing/Liebel, Jugend in der Klassengesellschaft, a.a.O.
Fritz, J., Gruppendynamik und Jugendarbeit, München 1973
Damm, D., Politische Jugendarbeit, München 1975.
Belardi, N., Erfahrungsbezogene Jugendbildungsarbeit, Lollar/Gießen 1975
Sielert, Uwe, Emanzipatorische Jugendarbeit, Rheinstetten 1976.

2) Vgl. Böhnisch, L., Jugendarbeit in der Diskussion, a.a.O., S. 56 ff.

3) Verwiesen sei hier auf die beiden Arbeiten
Wurzbacher, G. (Hg.) unter Mitarbeit von Kappe, D., Keil, S., Recum, H.v.: Gruppe, Führung, Gesellschaft ... a.a.O.
Mollenhauer, K. u.a.: Evangelische Jugendarbeit in Deutschland, a.a.O. ...
Zur Kritik dieser Arbeiten siehe Schefold, W., Die Rolle der Jugendverbände ... a.a.O., S.29-40.

Angesichts dieser praktisch-innovatorischen Folgelosigkeit theoretisch-wissenschaftlicher Forschungen kommt Bierhoff folgerichtig zu dem Ergebnis, daß die Probleme des Wissenschaftstransfers, der Theorievermittlung, -rezeption und -verwendung im Mittelpunkt der zukünftigen Forschungen stehen müssen. [1] Daß dazu die Erforschung der Situation der pädagogischen Mitarbeiter von großer Bedeutung ist, muß an dieser Stelle nicht eingehend begründet werden. Ein vielversprechender Lösungsversuch des Theorie-Praxisproblems kann von neueren Innovationsstrategien der "Curriculumkonzeption als Aktionsforschung" ausgehen, deren Anwendung in der Jugendarbeit bisher fast völlig ausblieb." [2]

---

1) Vgl. Bierhoff, B., Jugendarbeit zwischen Praktizismus und Praxisreflexion - oder: der Ausverkauf der Theorie? a.a.O., S. 10.

2) Dem Verfasser sind bisher zwei Projekte bekannt geworden:
   - ein Handlungsforschungsprojekt am Erziehungswissenschaftlichen Institut Innsbruck in Zusammenarbeit mit der Gewerkschaftsjugend unter Leitung von Chr. Schönbach,
   - ein Projekt des Deutschen Jugendinstituts: Arbeitsbereich IV Arbeitsgruppe Jugendarbeit, Wissenschaftliche Begleitung von vier Modellclubs in der kommunalen Jugendarbeit in Hessen, Beginn: Sommer 1975

   Die Ziele des Projekts sind:

   1. "Erarbeitung von Dokumentations- und Informationsmaterialien zu Entwicklungen im Bereich von Theorie und Praxis der Jugendarbeit in der BRD,
   2. Erarbeitung praxisbezogener und praktisch verwertbarer Orientierungsmaterialien für Ausbildung und Praxis der Jugendarbeit,
   3. Beiträge zu einer Neuorientierung der Forschung im Praxisfeld Jugendarbeit."

   zit. nach DJI Jahresbericht 1974, S. 52.

Die Schwierigkeiten, die jedoch mit diesem Forschungsansatz zusammenhängen, werden im Rahmen unseres Projekts eingehend dokumentiert. Bezugnehmend auf die beiden zuletzt genannten Ausgangsthesen können folgende Konsequenzen gefolgert werden:

1. Die Zahl der wissenschaftlichen Publikationen zur Jugendarbeit - und hier wiederum speziell zur Jugendverbandsarbeit - muß im Vergleich zu anderen Sozialisationsfeldern als gering angesehen werden, was nach der Disparitätsthese von Offe auf die relativ geringe Bedeutung dieser Einrichtungen hinweist.

2. Die mangelnde Praxisrelevanz der systemkritisch ausgerichteten politisch-pädagogischen Theorieansätze bekräftigt die These, daß Jugendarbeit als kontrollierender und folgenloser Freiraum fungiert, in dem Jugendliche ihre innovativ-emanzipatorischen Tendenzen "austoben" können, der darüber hinaus zur radikal-verbalen Systemkritik junger Akademiker genutzt werden kann, ohne daß die theoretischen Konzepte bisher die Stabilitätsvoraussetzungen gesellschaftlicher Systeme ernsthaft gefährdeten.

3. Mit steigender Professionalisierung und theoretischer und praktischer Selbstreflexion als auch der Nutzung innovationsfördernder Handlungsstrategien unter emanzipatorischem Erkenntnisinteresse einer kritischen Theorie besteht jedoch die Chance, daß innerhalb und außerhalb verbandlicher

Jugendarbeit das immer vorhandene Potential abweichenden Verhaltens praktisch-politisch wirksam werden zu lassen. Ob diese emanzipatorischen Tendenzen genutzt werden können, hängt nicht zuletzt von den finanziellen Ressourcen ab, die der Jugendarbeit sowie ihrer wissenschaftlichen Erforschung zur Verfügung gestellt werden.

3.1.2 Gesamttheorien zur Jugendarbeit

Die Anordnung der "Gesamttheorien zur Jugendarbeit" im Faktorenmodell in Form eines Ringes zwischen den gesellschaftlichen Bedingungen und den institutionellen und personellen Faktoren der Jugendarbeit mag suggerieren, daß dieses Verhältnis bereits durch ausreichende Theoriebildung abgedeckt ist. Wie aus dem vorhergehenden Kapitel über "Wissenschaft und Jugendverbandsarbeit" schon hervorgeht, müßte der "Theorie-Ring" an den meisten Stellen unterbrochen bzw. sehr schmal dargestellt werden, zum Teil mit einer deutlichen Grenzmarkierung gegenüber den konkreten Bedingungen der Jugendarbeit, da die wenigen Theorieentwürfe noch als recht spekulativ und praxisfremd gekennzeichnet werden können. In den letzten Jahren wurde dieser Mangel zunehmend erkannt, so daß eine intensive Diskussion entstand, die sich nach folgenden Gesichtspunkten strukturierte:

1. Unterschiedliche wissenschaftstheoretische Voraussetzungen;

2. unterschiedliche Gesellschaftsanalysen als Grundlage einer Funktionsbestimmung der Jugendarbeit;

3. unterschiedliche Verhältnisbestimmung von Individuum und Gesellschaft.

Aufgrund dieser Kriterien wurden verschiedene Theorienansätze formuliert, die unter den Bezeichnungen

- konservativ-traditionelle,

- liberal-progressive,

- emanzipatorische und

- antikapitalistische Jugendarbeit

in der Literatur bekannt wurden. [1] Bereits im vorhergehenden Kapitel wurde die Vermutung geäußert, daß keiner der neuen Ansätze im Handlungsfeld Jugendarbeit durchschlagende Wirkung vorweisen konnte. Da bisher neben einigen subjektiv gefärbten Erfahrungsberichten kaum neuere empirische Untersuchungen vorliegen, können noch keine abgesicherten Aussagen über den Grad des Transfers theoretischer Konzeptionen in die Praxisarbeit gemacht werden. Vermutlich befindet sich der Großteil der konkreten Aktivitäten nicht einmal auf dem kritischen Niveau einer liberal-progressiven Jugendarbeit, wie sie in den ersten Theorieversuchen von Müller/Kentler/Mollenhauer/Giesecke 1964 konzipiert wurden, obwohl die Theorieebene dieser Versuche von der Praxis noch nicht allzuweit entfernt lag. Dagegen "scheinen die ab 1970 erschienenen Theorieansätze von Lessing/Liebel und Giesecke - was ihren Entstehungszusammenhang betrifft- stärker politische und pädagogische Konsequenzen der antiautoritären und sozialistischen Bewegung der späten sechziger Jahre für eine zukünftige Jugendarbeit herauszustellen und weniger eine Antwort

1) Die verschiedenen Ansätze sollen hier nicht näher dargestellt werden. Siehe dazu: Bierhoff, B., Theorie der Jugendarbeit, a.a.O., und Sielert, U., Emanzipatorische Jugendarbeit, a.a.O. Die eigene Position emanzipatorischer Jugendarbeit wird im Anschluß an dieses Kapitel dargestellt.

auf spezielle Probleme der Jugendarbeit selbst zu sein." [1] Die Frage, warum diese Theorien nicht in die Praxis eingedrungen sind, fordert dazu auf, das Theorie-Praxisverhältnis zum theoretischen Problem zu machen und die Bedingungen der Transformationsproblematik genauer zu beleuchten. Da diese Fragestellung zur Zeit von Burkhard Bierhoff verstärkt bearbeitet wird, sollen hier verschiedene Hindernisse nur kurz angesprochen und im Hinblick auf die Konsequenzen für eine Mitarbeiteraus- und Fortbildung befragt werden. Zunächst kann festgehalten werden, daß die neuen Theorieversuche der emanzipatorischen und antikapitalistischen Jugendarbeit vorwiegend an der Problematik des Funktionsverständnisses außerschulischer Jugendarbeit interessiert waren. In Anlehnung an das - diesem Gesamtkapitel zugrunde liegende - Faktorenmodell kann diese Problemstellung an der Grenze zwischen den "Gesamttheorien zur Jugendarbeit" und den "gesellschaftlichen Bedingungen" angesiedelt werden. So kann als bleibendes Verdienst dieser theoretischen Auseinandersetzungen der vergangenen Jahre die Verbreitung eines erneuerten Verständnisses von Jugendarbeit im Rahmen gesamtgesellschaftlicher Sozialisationsbedingungen angesehen werden. Während die Jugendarbeit lange Zeit vorwiegend in ihrer Funktion als integrative "Hilfe" verstanden wurde, wird ihr heute - zumindest in der theoretischen Diskussion sowie den Verbandsproklamationen - eine kritisch-korrigierende und erneuernde Aufgabe zugesprochen,

---

1) Bierhoff, B. Jugendarbeit zwischen Praktizismus und Praxisreflexion, a.a.O., S. 17.

die sich nicht allein auf den institutionellen Schonraum Jugendarbeit beschränkt, sondern in andere gesellschaftliche Bereiche hineinwirkt. Gemeint ist die Unterstützung einer emanzipatorischen Sozialisation der Jugendlichen in unserer Gesellschaft. [1)]

Bisher wenig beachtet blieben die Folgerungen aus dieser Erkenntnis für die konkreten institutionellen und personellen Bedingungen der einzelnen Einrichtungen, die Jugendarbeit als ihre Aufgabe ansehen. Die Grenze zwischen den "Gesamttheorien zur Jugendarbeit" und diesen "institutionellen und personellen Gegebenheiten" ist bisher beidseitig wenig durchlässig. Weder orientierte sich die Theoriebildung an systembedingten, institutionellen und personellen Innovationsschranken, noch versuchten die jeweiligen Träger und ihre Funktionäre, die organisatorischen und personellen Bedingungen in Richtung auf die neuen theoretischen Perspektiven zu befragen. Die Gründe für diese wechselseitige Ignoranz sind vielfältig und noch nicht genügend erforscht. Zunächst ist sicherlich entscheidend, daß - wie Giesecke bemerkte - in dem überkommenen organisatorischen Gefüge verbandlicher Jugendarbeit die pädagogische Diskussion bisher nie fest institutionalisiert wurde. "Vollversammlungen, in denen neben Verwaltungsfragen auch pädagogische Probleme 'angesprochen'wurden, blieben dafür ungeeignet. Der Bundesjugendring verfügte nie über eine Institution wie etwa die 'Pädagogische Arbeitsstelle' des Deut-

1) Vgl. Bierhoff, B., Jugendarbeit zwischen Praktizismus und Praxisreflexion, a.a.O., S. 15.

schen Volkshochschulverbandes, und nur wenige Verbände, zu denen die evangelische Kirche gehörte, besaßen eigene leistungsfähige Bildungsstätten mit einem festen wissenschaftlichen Mitarbeiterstab." [1] Auf Seiten der Hochschulen, an denen die neuere Theoriediskussion vorwiegend betrieben wurde, fanden sich nur wenig praxiserfahrene Forscher, die mit den institutionellen und personellen Bedingungen verbandlicher Jugendarbeit vertraut waren und darüber hinaus sich für die Verwirklichung ihrer Ideen einsetzen konnten. Aufgrund dieser mangelnden institutionalisierten Berührungspunkte zwischen Theorie und Praxis wurden eine Reihe weiterer Transfer- und Innovationsbarrieren aktualisiert und verstärkt, die in anderen Problemzusammenhängen ihren Ursprung haben. So existiert vermutlich bei vielen Fragen und vor allem in der nicht-akademischen Mitarbeiterschaft der Jugendverbände ein Stereotyp von "Wissenschaft", das mit den Begriffen "Abstraktheit", Wertfreiheit, Objektivität, Praxisferne, Grundlagenforschung, Elfenbeinturm und ein Stereotyp vom Wissenschaftler, das mit den Begriffen "zerstreuter Professor, Intellektueller, theoretischer Spinner, Praxisflüchter" und ähnlichen Begriffen umrissen werden kann. [2]

---

1) Giesecke, H., Die Jugendarbeit ... a.a.O., S. 85.

2) Diese Hypothese beruht auf Erfahrungen des Verfassers und anderer Hochschulangehöriger während der zahlreichen Kontakte mit Verbandsfunktionären und Mitarbeitern im Zusammenhang der Projektplanung- und -durchführung. Eine genauere empirische Bearbeitung dieser Erfahrungen steht bisher noch aus und wird auch durch unsere Untersuchung nicht zufriedenstellend angefaßt.

Diese Beobachtung ist sicherlich im Zusammenhang mit der historisch bedingten Trennung von "Kopfarbeit" und "Handarbeit" in unserer Gesellschaft zu diskutieren, ohne daß diese Problematik hier eingehend behandelt werden könnte. [1] Zum anderen steht die beschriebene Typisierung des Phänomens "Wissenschaft" in enger Verbindung mit der dominanten wissenschaftstheoretischen Position des empirisch-analytisch arbeitenden Neopositivmus, dessen Praxisrelevanz bereits im Zusammenhang mit der Diskussion um das Verhältnis von Wissenschaft und Jugendverbandsarbeit im vorangegangenen Kapitel problematisiert wurde. Da die Theorieversuche der kritisch-hermeneutisch arbeitenden Wissenschaftler zwar Praxisrelevanz proklamieren, andererseits jedoch auf halbem Wege stehen geblieben sind, konnte sich das dominante Stereotyp von der "Wissenschaft" und vom "Wissenschaftler" bisher kaum ändern. Hinzu kommt die berechtigte Angst gerade der kritisch-progressiv arbeitenden Praktiker vor der Indienstnahme wissenschaftlichen Tuns durch herrschende politische Bestrebungen mit dem Ziel einer verstärkten Kontrolle der emanzipatorisch-systemkritischen Arbeit. [2] Es ist nicht schwer einzusehen, daß vornehmlich jene Wissenschaftsauffassung diese ablehnende Haltung förderte, die sich nicht um den Begründungs- und Verwertungszusammenhang ihrer Forschungen kümmerte.

---

1) Verwiesen sei auf Klaus G. und M. Buhr: Marxistisch-Leninistisches Wörterbuch der Philosophie, Stichwort "Arbeitsteilung", S. 106, Reinbeck 1972.

2) An dieser Stelle sei noch einmal auf die Weigerung des Jugendverbandes SJD - Die Falken hingewiesen, an unserer Untersuchung teilzunehmen.

Eine weitere Innovationsschranke kann im Zusammenhang mit den Reaktionen der Verbandsfunktionäre und Mitarbeiter auf die massiven Verunsicherungen von außen vermutet werden. Dieses Problem kann mit der von Hondrich beschriebenen Typisierung der Anpassung eines personalen Systems an Umweltveränderungen angegangen werden: [1)]

1. Die Strategie der Abdichtung: Störende Umweltveränderungen werden abgewehrt, indem die Person " die Schotten dicht macht" und die äußeren Einwirkungen einfach nicht wahrnimmt, um sich nicht damit auseinandersetzen zu müssen.

2. Die Strategie der personalen Veränderung: Im Zuge der Umweltveränderung kann die Persönlichkeit ihre "Eigenkomplexität" verändern. Sie kann sie ausdifferenzieren, um neue Umweltreize zu verarbeiten, sie kann sie auch reduzieren, wenn gegebene Umweltreize eingeschränkt werden.

3. Die Strategie der Umweltveränderung (Strategie des Handelns): In der restaurativen Variante dieser Strategie versucht die Person, ihre althergebrachte Eigenkomplexität zu erhalten und die neuen Umwelteinflüsse zu bekämpfen. In der progressiven Variante verändert die Person ihre Eigenkomplexität gemäß der neuen Umweltreize und versucht zugleich, die gewünschten Umwelteinflüsse zu produzieren bzw. in optimaler Form zu verändern.

---

1) Vgl. Hondrich, K.O., Menschliche Bedürfnisse und soziale Steuerung, Reinbeck 1975, S. 34 ff.

Eine grundlegende These besagt nun: "Verändert sich das Verhältnis zwischen Personensystem und Umweltsystem, dann wird das Personensystem als Anpassungsstrategie umso eher 'Abdichtung' und 'personale Veränderung' und umso weniger 'Umweltveränderung' wählen, je weniger Macht es hat." [1] Nach dem bisher gesagten können wir davon ausgehen, daß die meisten Mitarbeiter in der Jugendarbeit weder die Macht haben noch die personellen Voraussetzungen erfüllen, sich adäquat mit neuen Umwelteinflüssen auseinanderzusetzen. So werden sowohl die kritischen Theorieentwürfe als auch die informellen Lehrlings-, Schüler- und Studentenbewegungen außerhalb der Jugendverbände die verunsicherten Mitarbeiter zunächst zur Ignoranz bzw. zur Abwehr dieser Einflüsse veranlaßt haben. Da sie sich dem ständigen Druck von außen jedoch nicht verschließen konnten, werden einige Mitarbeiter - je nach Verbandszugehörigkeit - sich relativ hilflos und unkritisch auf die neuen Umweltreize eingestellt haben, ohne die Konsequenz in der eigenen Arbeit unter den gegebenen institutionellen Voraussetzungen verwirklichen zu können.

Diejenigen mutigen Personen unter den Mitarbeitern, die in eine aktive Auseinandersetzung mit der Umwelt eingetreten sind, unter Einschluß möglicher Umweltveränderungen, stehen ständig in der Gefahr, angesichts der übermächtigen institutionellen Bedingungen frustriert auf eine der zuvor genannten Strategien zurückzufallen. Unsere empirische Ana-

---

1) Ebenda, S. 38.

lyse versucht aufzuzeigen, inwiefern die zuletzt aufgestellten Hypothesen mit der Realität im Bewußtsein der Mitarbeiter übereinstimmen. Da sich neue pädagogisch-politische Strategien voraussichtlich nur über innovationsbereite Mitarbeiter in der Praxis von Jugendarbeit durchsetzen können, kommt der Aus- und Fortbildung von Mitarbeitern als wichtiger Diffusions- und Transferweg entscheidende Bedeutung zu. In diesen Kursen müssen die Mitarbeiter in die Lage versetzt werden, sich aktiv mit neuem Wissen und neuen Konzepten auseinanderzusetzen, um sie in praktikable Handlungsstrategien umsetzen zu können. Das heißt, es muß die Strategie des Handelns erlernt und es müssen Mittel und Wege der Solidarisierung aufgezeigt werden, um die eigene Machtposition zu erhöhen und selbstbestimmte Veränderungen durchzusetzen.

3.2 Thesen zur emanzipatorischen Jugendarbeit

Die nachfolgenden Bemerkungen zu einer Theorie emanzipatorischer Jugendarbeit werden aus verschiedenen Gründen nicht bis ins einzelne ausgeführt, sondern in Thesenform vorgestellt:

- Eine Theorie emanzipatorischer Jugendarbeit liegt bisher noch nicht in befriedigender Form vor; es kann auch nicht die Aufgabe dieser Untersuchung sein, eine umfassende theoretische Grundlegung außerschulischer Jugendarbeit vorzulegen. Wie eingangs bereits formuliert, steht unser Forschungsprojekt im Zusammenhang mit weiteren Forschungen zur Jugendarbeit, unter anderem auch mit der Erarbeitung einer sozialwissenschaftlich fundierten Theorie außerschulischer Jugendarbeit als Gesellschaftstheorie. Die nachfolgenden Thesen orientieren sich zum Teil an den Vorarbeiten zu dieser - bisher noch nicht erschienenen Arbeit von Burkhard Bierhoff, da dieser Ansatz als grundlegender Rahmen unserer eigenen Forschungen geeignet erscheint. [1)]

---

1) Als Vorarbeiten zur "Theorie außerschulischer Jugendarbeit als Gesellschaftstheorie sind bisher erschienen:
- Bierhoff, B., Theorie der Jugendarbeit, a.a.O.
- Bierhoff, B., Jugendarbeit zwischen Praktizismus und Praxisreflexion, a.a.O.
- Bierhoff, B., Entfremdung und Emanzipation als Grundkategorien krichlicher Jugendarbeit, in: Katechetische Blätter, kirchliche Jugendarbeit April 1976.
- Bierhoff, B., Überlegungen zum Theorie-Praxis-Verhältnis in der Jugendarbeit (bisher unveröffentlichtes Aufsatzmanuskript, Januar 1976)
- Bierhoff, B., Erfahrung und Bedürfnis in der Jugendarbeit, Probleme einer praxisorientierten Theorie, in: Die Mitarbeit - Zeitschrift zur Gesellschafts- u. Kulturpolitik, 25.Jhg. H. 3,1976 S. 251 ff.
- Bierhoff, B. Theorie der Jugendarbeit als Gesellschaftstheorie - Forschungsstrategisch-pragmatische Skizzen zu einem sozialpäd. Handlungsfeld,in Neue Praxis, 6. Jhg. Heft 4, 1976, S. 353.

siehe auch: Sielert, U. Emanzip. Jugendarbeit, a.a.O.

- Die Thesen zur emanzipatorischen Jugendarbeit haben eine bestimmte Funktion im Forschungsprojekt. Aus den einleitenden Kapiteln zum forschungsstrategischen Instrumentarium zur Curriculumkonstruktion geht hervor, daß ein "offenes" Curriculum keine geschlossene und bis ins einzelne ausdifferenzierte Theorie des zugrunde liegenden Gegenstandsbereichs enthalten darf. Andererseits kann die Curriculumkonstruktion auch nicht perspektivlos im Sinne eines liberalistischen "Fortschritts-wer-weiß-wohin" vonstatten gehen, ohne Orientierung an einem sozialwissenschaftlich-anthropologischen Rahmenkonzept.

- Die empirische Untersuchung zur Situation des Mitarbeiters bedarf - gemäß der bereits diskutierten wissenschaftstheoretischen Grundlegung - eines theoretischen Orientierungsrahmens, der die beschriebenen normativen Implikationen des Forschungsprojekts auf den Bereich der Jugendarbeit spezifiziert. Um eine solche normative Vorgabe nicht zum dogmatischen Konzept erstarren zu lassen, das auch durch Rückkopplung mit dem deskriptiven und explikativen Konzept keine Veränderung erfahren kann, ist die gewählte Thesenform grundsätzlich geeigneter, als eine detailliert ausformulierte Theorie.

Die nachfolgenden Thesen stehen trotz ihrer inneren Stimmigkeit nicht in einem systematisch-stringent ausgewiesenen Ableitungszusammenhang, sondern bewegen sich auf unterschiedlichen Abstraktionsebenen und beinhalten neben wissenschaftstheoretischen

Grundlagen und konzeptuellen Hinweisen zugleich Ziele und didaktisch-methodische Aspekte.

1. Jugendarbeit als Spezialgebiet der Sozialpädagogik

Die Theorie der Jugendarbeit steht in größerem Zusammenhang einer Theorie der Sozialpädagogik, die sich bewußt als zielorientierte und Veränderung ermöglichende interdisziplinär ausgerichtet Sozialwissenschaft versteht. Bezugspunkt dieser Handlungs- und Veränderungswissenschaft sind soziale Phänomene, die aufgrund eines spezifischen Interessenhintergrunds als "soziale Probleme" definiert werden. Eine auf Emanzipation ausgerichtete Sozialpädagogik sollte dabei die Interessenlage der Adressaten sozialpädagogischer Intervention zum Ausgangspunkt nehmen und sich als standpunktbezogene, parteiliche Theorie und Praxis konstituieren. Die Theorie der Jugendarbeit hat entsprechend die Situation der Jugend in unserer Gesellschaft zu analysieren und vor allem die Interessen jener Jugendlichen zu berücksichtigen, die im Sozialisationsprozeß am meisten benachteiligt werden.

2. Jugendarbeit als Gesellschaftstheorie

Eine sozialwissenschaftliche Theorie kritisch-emanzipativer Jugendarbeit muß die soziale Determination und Funktion der Jugendarbeit in unserer Gesellschaft zentral reflektieren. Gegenstandsbereich der Analyse ist damit nicht allein das soziale Subsystem

Jugendarbeit, sondern zugleich das Verhältnis dieses sozialen Systems zu seiner Umwelt, d.h. zur Gesamtgesellschaft und ihren Subsystemen. Nur auf dem Hintergrund dieses makrosoziologischen Ansatzes kann Jugendarbeit in realistischem Ausmaß ihre verändernde Steuerfunktion zugunsten einer korrektiven Sozialisation wahrnehmen.

3. Integration sozialwissenschaftlicher Paradigmata als Grundlage einer Theorie der Jugendarbeit

Die bisherigen Thesen wiesen deutlich auf die Position der kritischen Theorie der Gesellschaft als umgreifendes Bezugssystem hin. Auf diesem Hintergrund bedarf eine umfassende Theorie der Jugendarbeit zur gründlichen Analyse ihres Gegenstandsbereichs weiterhin ergänzender Paradigmata, insbesondere der strukturell-funktionalen Systemtheorie und der verhaltenstheoretischen Soziologie. Die weiteren Forschungen werden zeigen, ob es gelingt, diese unterschiedlichen Ansätze miteinander zu koordinieren,ohne damit vollständige Vereinbarkeit bzw. den Ausschluß von Konkurrenz zu behaupten. Ein solches integratives Modell ist jedoch Voraussetzung für eine kritische Analyse vergangener und gegenwärtiger Jugendarbeit auf makro- und mikrosozialer Ebene.

4. Verschiedene Ebenen der Theorie der Jugendarbeit

Entsprechend der bewußt interessengeleiteten und handlungsorientierten Theorie außerschulischer Jugendarbeit müssen verschiedene Theorieebenen unterschieden werden, die in einem ständigen Rückkoppelungsprozeß miteinander stehen sollen:

- Die normative Ebene der handlungsleitenden Interessen: Sie muß auf einer Metaebene ständig neu zum Objekt der Reflexion werden und kritischen, sozialpraktischen und wissenschaftlichen Diskursen (Habermas) ausgesetzt werden.

- Die deskriptive und explikative Ebene:
  Dieser Theoriebereich bezieht sich auf die empirische Erforschung der Realität von Jugendarbeit. Er ist zum einen nicht voraussetzungslos möglich und insofern an normative Vorgaben gebunden, ermöglicht zum anderen jedoch eine kritische Korrektur des normativen Konzepts.

- Die strategisch-handlungsbezogene Ebene:
  Eine Theorie der Jugendarbeit bedarf konkreter Orientierungshilfen, die in der Praxis angewandt und geprüft werden können und dadurch zugleich der Veränderung theoretischer Vorgaben dienen.

5. Emanzipation als Normkonzept der Jugendarbeit

Grundsätzlich sind verschiedene Wertkonzepte und Normprämissen möglich, die auf unterschiedliche soziale Interessenlagen abgestimmt sind. Ein Norm-

konzept der Emanzipation wird Partei ergreifen für jene Jugendlichen, die in nicht zu rechtfertigendem Maße von bestimmten Mitteln der Bedürfnisbefriedigung ausgeschlossen werden und im Rahmen ihrer Sozialisation überflüssiger Herrschaft unterliegen. Unter Emanzipation verstehen wir entsprechend sowohl die subjektive Befreiung aus autoritäter Psychostruktur als auch die mit diesem Phänomen notwendig zu verändernden institutionalisierten und organisierten Macht- und Herrschaftsstrukturen auf allen Ebenen gesellschaftlichen Lebens. In diesem Kontext wird Emanzipation nicht als Endziel begriffen, sondern als aktiver Prozeß. Damit bezieht sich auch eine Theorie emanzipatorischer Jugendarbeit einerseits auf die Einschätzung der psycho-sozialen Situation des Jugendlichen und andererseits auf die Analyse der sozio-ökonomischen Bedingungen unserer Gesellschaft. Sie bezieht sich darüber hinaus auf die Richtung der geplanten Einflußnahmen dieser Sozialisationsinstanz auf Individuum und Gesellschaft und beinhaltet zugleich strategische Gesichtspunkte zur Theorievermittlung, Theoriekonzeption und Theorieverwendung.

6. Offenheit des Normkonzepts der Theorie emanzipatorischer Jugendarbeit

Das formulierte Normkonzept sowie die daraus ableitbaren Konsequenzen für eine empirische Erforschung sowie Ziele, Inhalte und Methoden der Jugendarbeit darf der Wirklichkeit nicht übergestülpt werden.

Es muß im Gegensatz zu einer dogmatischen Verengung offen sein für Veränderungen und verschiedene Konkretisierungen als Zielzustände erlauben. Die gegenseitige Kontrolle der verschiedenen Theorieebenen soll verhindern, daß sogenannte "wahre" und damit geschichtslose Ziele als Bedürfnisbefriedigungen postuliert und den Jugendlichen indoktriniert werden.

7. Konzeption einer kritischen Sozialisationstheorie des Jugendlichen

Eine emanzipatorisch-gesellschaftskritische Jugendarbeit bedarf als Korrelat zur pädagogischen Praxis einer kritischen Sozialisationstheorie des Jugendalters, die die theoretischen Perspektiven der kritischen Theorie und der Psychoanalyse mit den positivistischen Resultaten der gegenwärtigen Jugendforschung zu integrieren vermag und die subjektiv im Jugendalter erlebten Konflikte herausarbeitet. Eine solche Sozialisationstheorie hat folgende Teilaspekte zu beachten:

- Rollendiffusität des Jugendlichen durch Widersprüche zwischen Jugendlichen- und Erwachsenenrollen sowie zwischen einzelnen Erwachsenenrollen selbst.

- Das Gefühl der Machtlosigkeit durch den Widerspruch zwischen Pflichten und Rechten.

- Den Widerspruch zwischen früher sexueller Reife und sozialer Diskriminierung adäquater Bedürfnisbefriedigung.

- Den Widerspruch zwischen Lust- und Leistungsprinzip.

- Den Widerspruch zwischen Ideologie und Realität der Lebensperspektiven.

- Den Widerspruch zwischen Mitbestimmung und Herrschaft.

- Die Differenzierung der Jugendlichen in Angehörige der benachteiligten und der bevorteilten Sozialisation durch Widersprüche im ökonomischen Bereich unserer Gesellschaft.

Als integrierter Theoriekomplex muß diese Sozialisationstheorie die verschiedenen Teilaspekte aus speziellen gesellschaftlichen Subsystemen in einen systematischen Zusammenhang bringen auf dem Hintergrund einer kritisch-dialektischen Theorie von Gesellschaft und Individuum.

8. Jugendarbeit als pädagogisch-politische Theorie

Im Zusammenhang mit der Diskussion vergangener und gegenwärtiger Konzepte von Jugendarbeit ist deutlich geworden, daß die einseitig pädagogischen Theorien keinen gesellschaftsverändernden Anspruch einlösen konnten und die Funktion der Jugendarbeit für die Emanzipation des Jugendlichen weit überschätzten.

Andererseits drohten einseitig politisch orientierte Ansätze den Jugendlichen zum Objekt politischer Programme zu degradieren, soweit die Adressaten überhaupt bereit waren, sich für die - von ihnen selbst kaum nachvollziehbaren - Ziele zu engagieren. Diese Erfahrungen sowie die psycho-sozialen und gesellschaftlichen Implikationen des vorgestellten Emanzipationsbegriffs legen die Konsequenz nahe, politisches und pädagogisches Handeln in einen Reflexionszusammenhang zu bringen und in gesellschaftliche Strukturen und Prozesse einzubetten.

9. Orientierung an den Erfahrungen des Jugendlichen

Emanzipatorische Jugendarbeit vermittelt im Gegensatz zur Schule nicht primär kognitiv ausgerichtete und fest kanonisierte Bildungsgüter, sondern knüpft an den konkreten Erfahrungen und Konflikten der Jugendlichen an. Es ist relativ einsichtig, daß nur jene Situationen im emanzipatorischen Sinne bearbeitet werden können, die auch subjektiv erlebt und als veränderungsnotwendig begriffen wurden. Dem Jugendlichen soll dabei bewußt werden, daß das je individuelle Sozialisationsschicksal im Zusammenhang mit kollektiven Sozialisations- und Kommunikationserfahrungen steht und nicht allein auf individueller Persönlichkeitsebene bearbeitet werden kann.

10. Orientierung an den Bedürfnissen Jugendlicher

Bedürfnisse sind grundsätzlich keine anthropologische Konstanten, sondern stehen in ständiger Wechselwirkung mit gesellschaftlich bedingten Befriedigungsmöglichkeiten. Damit unterliegen sie der Ambivalenz, einerseits das Resultat subjektiver Anpassung an soziale Steuerungsmechanismen zu sein, andererseits signalisieren sie jeoch auch ständig produktive Unzufriedenheit und die Hoffnung auf bessere Befriedigungsmöglichkeiten. In den empirisch vorfindbaren Bedürfnissen Jugendlicher ist diese Ambivalenz durch den Rückgriff auf die Sozialisationserfahrungen aufzuweisen und damit der pädagogisch-politischen Reflektion zugänglich.Eine emanzipatorische Jugendarbeit darf weder die geäußerten Bedürfnisse (Tanz, Gammeln, unverbindliche Geselligkeit usw.) perspektivlos befriedigen, noch "objektive","wahre" Bedürfnisse voraussetzen ohne Bezug auf die konkreten Erfahrungen der Jugendlichen. Im Gegensatz dazu sollte sie bei den subjektiv geäußerten Bedürfnissen anknüpfen und jene progressiven Elemente verstärken und bewußt machen, die auf eine bessere Zukunft hinweisen und zur Gewinnung einer kollektiv orientierten Identität bedeutsam sind. Jugendliche Bedürfnisse können umso besser handelnd befriedigt werden, je mehr Personen zur gleichen Zeit das Bedürfnis als für sie wichtig erleben und je größer die Solidarität und Organisationsfähigkeit der betroffenen Personen ist.

11. Transfer in andere gesellschaftliche Bereiche

Eine sich emanzipatorisch verstehende Jugendarbeit und ihre Theorie müssen die Übertragung sozial-relevanter Lernleistungen aus dem Bereich der Jugendarbeit in andere gesellschaftliche Sektoren (Familie, Schule, Betrieb usw.) vorbereiten, wenn keiner Schonraumideologie Vorschub geleistet werden soll, nach der ausschließlich Kompensations- und damit Integrationsfunktionen erfüllt werden können. Die emanzipatorische Relevanz von Jugendarbeit hängt davon ab, inwieweit es ihr gelingt, aus ihrem spezifischen Sozialisationsbereich in andere Sektoren hineinzuwirken, auch diese innovatorisch zu beeinflussen. Neben der Schwierigkeit des Transfers wissenschaftlicher Erkenntnisse in die Erfahrungswelt praktischer Arbeit muß diese zweite Ebene der Übertragung von Lernprozessen auf andere Bereiche ein Bestandteil der Theorie von Jugendarbeit sein.

12. Politische und soziale Aktionen in der Jugendarbeit

Emanzipatorische Jugendarbeit darf nicht nur Selbstreflexion und Bewußtseinsschulung durch Aufklärung beinhalten, sondern muß konkret die politische und soziale Veränderung bestimmter Institutionen mit einschließen. Solche Aktionen sollten - beginnend in der Institution Jugendarbeit selber - die emanzipatorische Perspektive aufnehmen und auch in anderen Bereichen wie Schule, Betrieb und Freizeitsystem initiiert werden. Nur so kann der in der vorhergehenden These geforderte Transfer gelingen.

13. Ziele emanzipatorischer Jugendarbeit

Die nachfolgenden Lernziele ergeben sich als eine Konkretisierungsmöglichkeit der bisher behandelten Anforderungen an eine Theorie emanzipatorischer Jugendarbeit. Sie sind demnach relativ abstrakt auf der Ebene von Grobzielen formuliert und müssen für die Praxis entsprechend konkretisiert werden.

- Fähigkeit und Bereitschaft, die durch ungleiche Verteilung ökonomischer Ressourcen bedingten Sozialisationsstrukturen und die damit zusammenhängenden Herrschaftsverhältnisse unserer Gesellschaft zu durchschauen und die eigene Position im gesellschaftlich bedeutsamsten Bereich, den Produktionsverhältnissen, bewußt zu erkennen.

- Fähigkeit und Bereitschaft zur Einflußnahme auf die bestehenden Herrschaftsstrukturen durch solidarisches Engagement in sozialen und politischen Aktionen mit dem Ziel der Überwindung von Ausbeutungssituationen in unserer Gesellschaft bzw. der gerechten Verteilung von Produktionsmitteln, Macht, Produktionsgütern und Informationen.

- Fähigkeit und Bereitschaft, sich und anderen durch den Abbau von gesellschaftlichen Zwängen im Freizeitbereich Genußmöglichkeiten zu schaffen, sowie durch Bereitstellung neuer Alternativen das Handlungspotential und echte Wahlmöglichkeiten zu vermehren.

- Fähigkeit und Bereitschaft, die bestehenden Sozialisationsagenturen Familie, Schule, Betrieb, Jugendarbeit kritisch zu hinterfragen im Hinblick auf ihre Funktion für die Gesellschaft sowie in ihnen in Solidarität mit anderen eigene und gemeinsame Interessen durchzusetzen.

- Fähigkeit und Bereitschaft, in verschiedenen Bezugsgruppen mitzuarbeiten, sich den Gruppenanforderungen zu stellen, Identitätskrisen auszuhalten sowie im herrschaftsfreien Dialog mit anderen Möglichkeiten zur emotionalen Stützung, zur Veränderung und Erweiterung der Ich-Identität auszunutzen, wie auch anderen zuzugestehen und zu erleichtern.

- Fähigkeit und Bereitschaft, Konflikte in der Gesellschaft und im Sozialisationsprozeß als funktional zur Stärkung des sozialen, politischen und moralischen Bewußtseins zu erkennen und sich mit einer geeigneten Konzeption an der Austragung von Konflikten zu beteiligen.

- Fähigkeit und Bereitschaft, die Notwendigkeit des lebenslangen selbstbestimmten Lernens sowie die dazu notwendige Vermehrung von kognitiver, emotionaler und technologischer Kommunikation mit anderen zu erkennen und zu realisieren.

- Fähigkeit und Bereitschaft zum Aufbau herrschaftsfreier Kommunikation durch Abbau von Ausbeutung und durch vermehrtes Sicheinüben in Wechselseitigkeit sowie zur Vermehrung des Experiments- und Planungsverhaltens zwecks Ich-Stärkung im zwischenmenschlichen Intimbereich.

14. Methoden emanzipatorischer Jugendarbeit

Bei der Konzeption einer emanzipatorischen Methodik von Jugendarbeit müssen jene Methoden ausgewählt werden, die dazu geeignet sind, mittels der zentralen Elemente Reflexion und Aktion auf Bewußtsein und Verhalten des Jugendlichen sowie auf das soziale System Gesellschaft und seine Subsysteme in emanzipatorischem Sinne einzuwirken. Dazu gehören

- Methoden, die vorwiegend durch Reflexion Bewußtsein strukturieren und Bewußtseinserweiterung ermöglichen;

- Methoden, die zum Ziel haben, bisherige Verhaltensweisen ins Bewußtsein zu heben und zur kritischen Reflexion anzuregen;

- Methoden zur reflexiven Analyse der Gesellschaft und ihrer Subsysteme;

- Methoden, die durch konkrete, selbstbestimmte Aktionen Bewußtsein "aufrütteln" und verändern wollen;

- Methoden zur Aktivierung und Einübung emanzipatorischer Verhaltensweisen;

- Politische Aktionen zur Veränderung größerer sozialer Lebensbereiche.

15. Rahmenbedingungen emanzipatorischer Jugendarbeit

Emanzipatorische Jugendarbeit bedarf bestimmter institutioneller und organisatorischer Voraussetzungen, die es ermöglichen, die angestrebten Lernziele und Innovationswirkungen zu erreichen:

- Möglichkeiten der Selbstorganisation und Selbstbestimmung müssen gefördert werden, die sich bei entsprechender Trägerschaft auch gegen dessen Intentionen richten können. Der "Geldgeber" sollte sich auf die Rechtsaufsicht der jeweiligen Organisation beschränken und die Fachaufsicht den pädagogischen Betreuern und den Jugendlichen überlassen.

- Der organisatorische Rahmen muß genügend Raum geben für Aktionen und Experimente, die der Erfahrung und Einübung neuer - auch politisch relevanter - Verhaltensweisen ermöglichen.

- Die tragende Institution sollte die gesellschaftlich wirksame Vertretung individueller und kollektiver Interessen der Jugendlichen ermöglichen und dazu die zur Verfügung stehenden Machtmittel einsetzen.

- Sie muß zugleich schützende Funktionen übernehmen, da vor allem innovatorische Aktionen auf massiven Widerstand stoßen können, so daß die beteiligten Jugendlichen dringend eines institutionellen Schonraums sowie eines emotionalen und intellektuellen Rückhalts innerhalb einer solidarischen Gruppe bedürfen.

- Die für die pädagogisch politische Arbeit erforderlichen personellen, finanziellen und materiellen Voraussetzungen müssen vorhanden sein.

3.3. Thesen zur Rolle der pädagogischen Mitarbeiter in einer emanzipatorischen außerschulischen Jugendarbeit

Die Bedeutung des pädagogischen Mitarbeiters in der Jugendarbeit sowie seine zentrale Stellung im Rahmen eines innovatorischen Programms wurde in den bisherigen Ausführungen verschiedentlich hervorgehoben und begründet. Diese Hypothese beinhaltet zunächst noch eine sehr allgemeine Aussage, die für jede Form außerschulischer Jugendarbeit zutrifft. Im folgenden soll in einer weiterführenden Hypothese davon ausgegangen werden, daß eine bestimmte Konzeption pädagogisch-politischer Arbeit zugleich einen - im weitesten Sinne - spezifischen Mitarbeitertyp [1] erfordert, der in der Lage ist, die aus der vorgegebenen Theorie und Praxis ableitbaren Aufgaben zu erfüllen. Daß diese Hypothese neben ihrer theoretischen Plausibilität auch empirische Relevanz aufweist, ist verschiedentlich angedeutet worden [2] und soll durch

---

1) Nicht zu verwechseln mit dem Begriff des Idealtypus im Weberschen Sinne, der eindeutig empirischen Inhalt hat.

2) Mollenhauer spricht vom "Sozialisationsmodus" der evangelischen Jugendarbeit, und meint damit die Lernprozesse und ihre Bedingungen, die dem "sozialisierten" Individuum einen bestimmten gesellschaftlichen Ort zuweisen. "Er betrifft also auch die pädagogischen Handlungsmuster sowie die in ihnen enthaltenen und durch sie bewirkten Einstellungen und Verhaltensweisen." (Mollenhauer, K. u.a. Evangelische Jugendarbeit, a.a.O., S. 228.)
Dieser Sozialisationsmodus weist in sich noch einmal unterschiedliche Ausprägungen auf, denen auch unterschiedliche Mitarbeitertypen entsprechen. Siehe dazu: Mollenhauer, K. ebenda, S. 89ff. In der bereits erwähnten Untersuchung zur DPSG kommt der Verfasser zu dem Ergebnis, daß sich der Mitarbeiterkreis dieses Verbandes aus Personen zusammensetzt, die in starkem Maße gleiche Einstellungen - soweit sie auf Jugendarbeit bezogen sind - aufweisen. Damit ist jedoch noch nicht ausgesagt, ob dieses Ergebnis als Resultat des verbandsspezifischen Sozialisationsprozesses oder der wirksamen Mechanismen bei der Rekrutierung der Mitarbeiter interpretiert werden kann.
(R. Korte u. P. Schäfer: Jugendarbeit im Lichte ... a.a.O., S. 182.

unsere eigene Untersuchung belegt werden. Daraus ist zu folgern, daß das zuvor dargestellte Konzept einer emanzipatorischen außerschulischen Jugendarbeit zugleich die Rahmenbedingungen für den entsprechenden Mitarbeitertypus impliziert, der in der Lage ist, die vorausgesetzten Denk- und Handlungsvollzüge in der Praxis zu aktualisieren. Die nachfolgenden Thesen sollen die Rolle der pädagogischen Mitarbeiter in dieser bereits vorgestellten Theorie und Praxis emanzipatorischer Jugendarbeit skizzieren. Die darin ausgesagten Vorstellungen vom Mitarbeiter kennzeichnen einen "idealen (vorbildhaften) Typus" und damit eine auf den pädagogisch Handelnden bezogene Konkretisierung der Bedeutungsstrukturen, die im normativen Konzept der Theorie emanzipatorischer Jugendarbeit enthalten sind. Da schon dieses Konzept nur thesenhaft gekennzeichnet wurde, können aus den Aussagen keine detaillierten Vorstellungen über den pädagogischen Mitarbeiter gefolgert werden, die in einer ausformulierten und empirisch abgesicherten Theorie darstellbar wären. Die Thesen zur Rolle des Mitarbeiters stehen entsprechend in keinem direkten Ableitungszusammenhang mit den grundsätzlichen theoretischen Ausführungen, sondern können - allein aufgrund ihres abstrakten und programmatischen Charakters - allenfalls per Plausibilitätsschluß auf diese bezogen werden. Ob dem skizzierten idealen (normativen) Typus auch ein Idealtypus im Sinne eines empirisch vorfindbaren Phänomens (Max Weber) entspricht, wird die empirische Analyse zeigen. Die nachfolgenden Ausführungen haben zunächst heuristischen Wert, sie dienen der Auswahl bedeutsamer Kategorien zur empirischen Analyse der in der Realität vorhandenen Situationen und Bedeutungsstrukturen. Durch das empirisch fundierte des-

kriptive und explikative Konzept können die Thesen zur Rolle der Mitarbeiter konkretisiert aber auch korrigiert und verändert werden, da die gewonnenen neuen Einsichten vielleicht realistischere Wege aufzeigen, um emanzipatorische Innovationen in der Praxis durchzusetzen. Neben dieser empirischen Kritik sollen die Thesen dem Diskurs mit den Betroffenen sowie der Praxis ausgesetzt werden. Sie beziehen sich nur in jenen Punkten eindeutig auf freie (ehren- und nebenamtliche) Mitarbeiter, bei denen die Funktionen der freien und hauptamtlichen Kräfte differieren. Die meisten Themenbereiche gelten für alle pädagogisch Tätigen. Die Ausführungen orientieren sich soweit wie möglich an der Jugendverbandsarbeit, obwohl viele Anforderungen über die bestehenden institutionellen Formen hinausgehen. Die thesenhafte Darstellungsform wird - ähnlich wie im vorhergehenden Kapitel - durch den Umstand erforderlich, daß es bisher fast keine theoretischen und empirischen Arbeiten gibt, die sich speziell mit dem Problem der pädagogischen Mitarbeiter befassen. Das Thema wird in einigen theoretischen Veröffentlichungen zur Jugendarbeit am Rande erwähnt [1] und spielt auch in den empirischen Arbeiten keine große Rolle. [2] Auch die angelsächsische Literatur hilft

---

1) Giesecke, H., Die Jugendarbeit, a.a.O., S. 175-178 und S. 184 - 191; Lessing und Liebel, Jugend in der Klassengesellschaft, a.a.O., S. 241 - 253; Belardi, N., Erfahrungsbezogene Jugendbildungsarbeit, a.a.O., S. 155 - 160; Müller, Kentler, Mollenhauer, Giesecke, Was ist Jugendarbeit a.a.O., S. 61 - 69; Klein, I., Gruppen leiten lernen, a.a.O., S. 45 - 56; U. Jochims Thesen zur Bedeutung und Funktion ehrenamtlicher Gruppenleiter, in: "deutsche jugend", 24. Jhg. Heft 6 1976.

2) Mollenhauer, K., Evangelische Jugendarbeit ... a.a.O. S. 95 - 172; Grauer, Jugendfreizeitheime in der Krise Bd. 1, S. 128 - 203.

uns in dieser Beziehung nicht weiter, da sich die Veröffentlichungen entweder auf den Professionalisierungsprozeß oder den Einsatz von ehrenamtlichen Mitarbeitern in der Sozialpädagogik allgemein beziehen [1] oder - wenn es speziell um Mitarbeiter in der Jugendarbeit geht [2] - sich an einer pädagogischen sozial-integrativen Theorie orientieren, aus der keine Erkenntnisse für unseren Zusammenhang gewonnen werden können.

1. Verschiedene Ebenen der Teilnahme an Einrichtungen der Jugendarbeit

Die verschiedenen Personengruppen, die direkt an einer Institution Jugendverbandsarbeit partizipieren, lassen sich in folgende Hauptgruppen einteilen:

- Gelegentliche Besucher sind Kinder, Jugendliche oder junge Erwachsene, die etwa einen Gruppenabend oder eine Tanzveranstaltung besuchen, die an einer Freizeit oder einem Seminar teilnehmen oder auch von Zeit zu Zeit ein Haus der offenen Tür aufsuchen;

- Mitglieder sind jene Kinder, Jugendliche oder junge Erwachsene, die formell Mitglieder eines Verbandes sind oder regelmäßige Teilnehmer, oder solche Jugendliche, die sich mehr oder weniger mit den Zielen des Verbandes identifizieren. Sie bilden in der Regel das Reservoir für die folgende Gruppe der ehrenamtlichen Mitarbeiter.

---

1) Routh, Thomas, A., The Volunteer and Community Agencies, Illinois USA 1972; Naylor, Harriet, H.; Volunteers Today, New York, 1976.

2) Leighton, J.P., The Principles and Practice of youth and Community Work, London 1972.

- Ehrenamtliche Mitarbeiter üben neben ihrem Beruf eine un- oder nur wenig bezahlte Tätigkeit in der Jugendarbeit neben ihrem Beruf aus. Sie können dabei direkt erzieherisch tätig sein, z.B. als Leiter oder Berater einer Jugendgruppe handeln; oder sie sind als Mitarbeiter bzw. Leiter in jugendpolitischen Gremien auf verschiedenen Ebenen tätig.

- Nebenamtliche Mitarbeiter sind am Rande ihrer Berufsrolle, als Teil ihres Gesamtberufs oder auf Honorarbasis als freie Mitarbeiter, als pädagogische Fachkräfte oder als Spezialisten für einzelne Fächer tätig.

- Hauptamtliche Mitarbeiter sind in erster Linie mit Jugendarbeit befaßt. Erzieherische, oranisatorische und administrative Tätigkeiten sowie Aus- und Fortbildung der ehren- und nebenamtlichen Mitarbeiter gehören zum Kern ihrer Berufsrolle. In der Regel verfügen sie über eine pädagogische Ausbildung als Sozialpädagoge/Sozialarbeiter, Jugendleiter, Jugendbildungsreferent, Jugendpfarrer oder Lehrer.

Die Einteilung in Mitarbeiter und Mitglieder darf in einer emanzipatorischen Jugendarbeit nicht gleichzeitig ein Subjekt-Objektverhältnis beinhalten, sondern kann allenfalls verschiedene Verpflichtungsgrade der Mitarbeit bedeuten. Andererseits ist es wenig sinnvoll, auf eine gewisse Institutionalisierung des Mitarbeiterstatus auf freiwilliger Basis ganz zu verzichten, da in diesem Fall aufgrund der noch stärkeren Fluktuation und Unverbindlichkeit eine kontinuierliche und qualifizierte Arbeit kaum mehr möglich ist. Vermutlich würde

die Statusdifferenz zwischen erwachsenen hauptamtlichen Mitarbeitern und den "normal-aktiven" Jugendlichen sich ungünstig auf den Aktivierungsprozeß auswirken.

2. Notwendigkeit ehrenamtlicher Mitarbeiter

- Selbstverwaltung: Emanzipatorische Jugendarbeit ist nicht eine Veranstaltung Erwachsener für Jugendliche, sondern ein Bereich eigenständiger Aktivität Jugendlicher, in dem die Jugendlichen zu Subjekten ihrer eigenen Lernprozesse werden. Freiwillige Mitarbeiter müssen dazu ausgebildet werden, Prozesse der Selbstorganisation zu initiieren und zu steuern.

- Demokratisierung: Im Gegensatz zu anderen Sozialisationsinstitutionen können in der Jugendarbeit fundamental-demokratische Prozesse politischer Beteiligung eingeübt werden. Die Unabhängigkeit der ehrenamtlichen Mitarbeiter ermöglicht eine konsequente Konfliktaustragung zwischen Basis und Träger mit dem Ziel, die Interessen der Jugendlichen gegen einen fremdbestimmenden Träger-Willen durchzusetzen.

- Teilkultur-These: Nur Jugendliche selbst haben den angemessenen Zugang zur jugendlichen Teilkultur und können - im emanzipativen Sinne - notwendige Innovationen organisieren. Als Mitglieder der kommunizierenden Gruppen und durch ihre Nähe zur Situation der Betroffenen können jugendliche Mitarbeiter sich mit den aktuellen Lebensinteressen der Jugendlichen solidarisieren und Konfliktstrategien zur Durchsetzung dieser Bedürfnisse einüben.

- Expertentum: Neben dieser Vertrauenswürdigkeit gehört das Expertentum zur Glaubwürdigkeit eines Kommunikators. Der hauptamtliche Mitarbeiter kann nicht für alle für Jugendarbeit relevante Situationen als Experte gelten: Die Interpretation der Lehrlingsrolle sowie der betrieblichen und wirtschaftlichen Verhältnisse im konkreten Konfliktfall wird sicher nicht jenem gelingen, der aus dem Produktionsprozeß ausgegliedert ist. Hier können ehrenamtliche Mitarbeiter als relevante Experten fungieren.

- Lernen am Modell: Wenn sich Jugendarbeit als Übungsfeld politisch-sozialen Engagements versteht, das unmittelbar in verschiedene gesellschaftliche Sektoren hineinwirkt, benötigt sie Mitarbeiter, die durch ihre Arbeit in einem überschaubaren Bereich demonstrieren, daß freiwilliges Engagement für den Prozeß der Fundamentaldemokratisierung und damit ein Stück eigener Emanzipation unverzichtbar ist.

- Legitimitätszwang: Die Kommunikation zwischen dem ehrenamtlichen jugendlichen Berater und der Gruppe ist nicht eindeutig festgelegt. Er kann sich nicht auf ein fest umrissenes Rollenhandeln berufen, er hat nicht zu wissen, was für Jugendliche gut ist und es ihnen nicht einfach beizubringen. Sein Verhalten muß immer neu begründet und vor der Gruppe legitimiert werden.

- Identitätsbildung: Die Erlebnisse und Erfahrungen während der verantwortungsvollen Mitarbeit können die Identitätsentfaltung des jugendlichen Mitarbeiters fördern. Durch den hohen Grad der Herausforderung kann die Bereitschaft zur Selbstreflexion sowie zur Ausbildung neuer Formen emotionalen und intellektuellen Verhaltens sowie zur spontanen, zukunftsbezogenen und kreativen Intelligenz geweckt werden.

3. Notwendigkeit nebenamtlicher Mitarbeiter

Das bisher Gesagte gilt ebenso für nebenamtliche Mitarbeiter, die für ihre Mitarbeit entlohnt werden. Im Mittelpunkt dieser Rolle steht die Expertenfunktion: Nebenamtliche Mitarbeiter müssen jene Qualifikationen "einbringen", die zur Bewältigung des komplexen Aufgabengebiets notwendig sind. Sobald das Sozialisationsfeld Jugendarbeit zum einen in die gesamtgesellschaftlichen Zusammenhänge von Grundfunktionen der Bildung, der Freizeit und der Politik gestellt wird, andererseits sowohl seine Marginalität wie auch seine Flexibilität behalten will, müssen die Mitarbeiter aus allen relevanten gesellschaftlichen Bereichen und den entsprechenden Berufsrollen zur Teilnahme herangezogen werden. Nur so kann ein fachlich fundiertes Angebot gemacht, zugleich aber jene routinemäßige Erstarrung verhindert werden, die eine totale Professionalisierung mit sich bringen könnte.

4. Grenzen freier Mitarbeit

- Jugendliche Mitarbeiter, die selbst noch auf der Suche nach Identität sind und damit bestimmte Lernprobleme haben, sind nur bedingt in der Lage, anderen Jugendlichen planmäßige Lernhilfen im Sinne der Emanzipation anzubieten. Die Gefahr der Projektion eigener Probleme auf die Beteiligten ist hier besonders groß.

- Jugendliche Mitarbeiter, die selbst stark unter den prägenden Einflüssen der Sozialisationsinstitutionen stehen und die geprägt sind durch die eigene Sozialisationsgeschichte, können nur schwer die Interessen und Bedürfnisse Jugendlicher erkennen, die in den Konflikten zum Ausdruck kommen und zur wirksamen Kritik an geltenden Orientierungszusammenhängen anleiten.

- Die Ansprüche emanzipatorischer Bildungsarbeit überfordern nicht selten den freien Mitarbeiter, zumal die Zeit zur Aus- und Fortbildung häufig nicht ausreicht.

- Der jugendliche Mitarbeiter wird nur schwer jene notwendige Distanz zu seiner eigenen Rolle aufbringen, die ihn zum selbstkritischen Infragestellen seiner Funktion befähigt.

- Der erwachsene freie Mitarbeiter steht ständig in der Gefahr, als Repräsentant gesellschaftlicher Erwachseneninstitutionen die Selbstbestimmungsbedürfnisse der Jugendlichen zu mißachten oder durch Projektion eigener Kindheitsprobleme ihre Entfaltung zu hemmen.

5. Professionalisierung in der Jugendarbeit

Als stabilisierenden Kern bedarf jede emanzipatorische Jugendarbeit eines ausreichenden Anteils hauptamtlicher Mitarbeiter, die aufgrund ihrer qualifizierten Ausbildung in der Lage sind, jene Kommunikationsstrukturen und Lernprozesse kontinuierlich zu organisieren und zu begleiten, die als Charakteristika für politisch-pädagogische Emanzipationsprozesse in der Jugendarbeit ausgewiesen wurden. Dabei werden alle diese Funktionen nicht durch "allround"-Mitarbeiter ausgeübt werden können, sondern von qualifizierten Sozialpädagogen, Psychologen, Soziologen, Pädagogen und Politologen sowie anderen Berufsgruppen, die durch eine Zusatzausbildung auf ihren Tätigkeitsbereich vorbereitet wurden. Angesichts der komplexen Aufgaben emanzipatorischer Jugendarbeit ist die Professionalisierung dieses Bereiches unaufhaltbar. Professionalisierung meint einen komplexen Prozeß der Entwicklung und Aneignung von bestimmten Kriterien der (akademischen) Qualifikation, der institutionellen Stellung (Autonomie), der sozialen Anerkennung und der normativen Selbstkontrolle durch einen Beruf, wodurch deren Angehörige in die Lage versetzt werden, gesellschaftlich wichtige Funktionen innovativer und strategischer Art

zu erfüllen, und sich dafür durch ihre tatsächlichen Eigenleistungen legitimieren. [1] Gemessen an dieser Definition befinden sich die in der Jugendarbeit tätigen hauptamtlichen Mitarbeiter erst am Anfang eines notwendigen Professionalisierungsprozesses. Die Unbestimmtheit der gesellschaftlichen Stellung, die innere Organisationstruktur sowie die finanzielle Abhängigkeit der Verbände erweisen sich z. Zt. noch als Hemmechanismus in dieser Entwicklung. Eine erfolgreiche Professionalisierung dagegen setzt das Vorhandensein bestimmter institutioneller Machtspielräume voraus sowie einen hohen Grad beruflicher Selbstorganisation und eine relative Freiheit der Bestimmung und Veränderung von Inhalten der Tätigkeit. Gute Fortbildungsmöglichkeiten und attraktive Bezahlung bilden eine weitere Grundvoraussetzung, die bisher von den Trägern der Jugendarbeit kaum erfüllt werden kann. Obwohl die Notwendigkeit einer zunehmenden Einstellung hauptamtlicher Mitarbeiter nicht mehr bestritten werden kann, muß im Interesse einer emanzipatorischen Mitarbeit nach der ideologischen Funktion der Professionalisierung gefragt werden. Zu leicht werden die Interessen der Jugendlichen durch technologisch orientierte Qualifizierungsprozesse derjenigen in systemkonforme Bahnen gelenkt, die angeblich zu ihrer Emanzipationshilfe angetreten sind. Professionell tätige Mitarbeiter, die konsequent die Interessen der Betroffenen vertreten möchten, geraten schnell in grundlegende Widersprüche zu ihrer Trägerorganisation, die dann häufig durch eine Überbetonung

---

1) Vgl. Krüger, H., Professionalisierung und Innovation in pädagogischen Berufen, in: Lüdtke, H. (Hg.) Erzieher ohne Status? Heidelberg 1966.

der methodischen Fertigkeiten als hauptsächlicher professioneller Fähigkeiten zur beruflichen und persönlichen Stabilisierung zu lösen versucht werden. Neben den erwähnten Qualifikationen und institutionellen Freiräumen einer gelungenen Professionalisierung sollten die freien Mitarbeiter eine korrektive Instanz darstellen, die sowohl eine routinemäßige Erstarrung der Arbeit als auch eine zu starke Pädagogisierung der Jugendlichen verhindert. Daß diese Funktion nur von genügend vorgebildeten Mitarbeitern ausgeübt werden kann, steht außer Frage. Bezüglich eines Aus- und Fortbildungskonzepts wird an dieser Stelle einsichtig, daß die Ziele und Inhalte dieses Modells nicht allein den hauptamtlichen Mitarbeitern überlassen werden können, die zumeist in diesem Bereich tätig sind. Sowohl an der Konzeption als auch an der praktischen Durchführung müssen freie Mitarbeiter, Jugendliche und außerverbandliche Experten beteiligt werden.

6. Soziale Herkunft der Mitarbeiter und emanzipatorische Jugendarbeit

Bisherige Erfahrungen und empirische Untersuchungen deuten darauf hin, daß in erster Linie hauptamtliche aber auch freie Mitarbeiter aus den bürgerlichen Mittelschichten unserer Gesellschaft stammen. Entsprechend sind die Sozialisationsmuster und pädagogischen Intentionen mittelschichtsorientiert,so daß eindeutige Selektionswirkungen der Jugendarbeit zu Ungunsten der Unterschicht stattfinden. Da emanzipatorische Jugendarbeit ihrem Anspruch nach jedoch die Jugendlichen der "benachteiligten Sozialisation" in den Mittel-

punkt ihrer Bemühungen stellt, müssen auf Seiten der Mitarbeiter die entsprechenden Konsequenzen gezogen werden. Die Entfaltung der Bedürfnisse und Interessen von Arbeiterjugendlichen erfordert ihre konsequente Berücksichtigung sowohl im politisch-pädagogischen Programm der Organisation als auch bei der Auswahl und Schulung der pädagogischen Mitarbeiter. Es müssen vornehmlich Arbeiterjugendliche durch kontinuierliche Qualifizierung in die Lage versetzt werden, auf der Basis der gemeinsamen Interessen Solidarisierungsprozesse in Gang zu setzen, die den gemeinsamen Kampf für mehr Emanzipation ermöglichen. Mitarbeiter aus den mittleren Sozialschichten und der pädagogischen Intelligenz sollten in bewußter Anerkennung der sozialen Differenz zwischen sich und den Arbeiterjugendlichen an der Überwindung dieser Differenz im gemeinsamen politischen Kampf arbeiten. Das heißt, daß der Pädagoge gemeinsam mit den Jugendlichen Zielsetzungen verfolgt, die sich aus der Lebenssituation und den Erfahrungszusammenhängen der Jugendlichen ergeben und von diesen in Ansätzen selbst artikuliert werden. Die dabei auftretenden Konflikte mit der Trägerorganisation oder staatlichen Behörden müssen im Interesse der betroffenen Jugendlichen mit ihnen gemeinsam angegangen werden.

7. Optimaler Einsatz der Mitarbeiter innerhalb des Verbandes

Eine effektive Mitarbeit in der Jugendarbeit ist abhängig von der Dauer der Beteiligung. Zu große Fluktuation behindert die Durchführung kontinuierlicher

Lernprozesse sowohl bei den betroffenen Jugendlichen als auch dem Mitarbeiter selbst, der für seine Arbeit qualifiziert werden soll. Die Bereitschaft zur längerfristigen Mitarbeit hängt sicherlich von verschiedenen Faktoren ab. Zum einen wird es eine Reihe wichtiger persönlicher Gründe geben, die es nahelegen, aus der aktiven Arbeit auszuscheiden. Nicht zu unterschätzen sind jedoch jene Einflußgrößen im Bereich der Jugendarbeit selbst, die das Interesse an der Weiterarbeit hemmen oder fördern können. So wird z.B. eine qualifizierte und motivierende Aus- und Fortbildung und Praxisbegleitung das Bewußtsein der eigenen Leistungsfähigkeit stärken und frustrierende Praxiserfahrungen verhindern. Ebenso wichtig ist der optimale Einsatz der Mitarbeiter je nach ihren bisherigen mitgebrachten oder in der Arbeit selbst erworbenen Qualifikationen und Interessengebieten. Eine eingehende Beratung durch hauptamtliche Supervisoren sowie gelegentliche Erfolgskontrollen können dem einzelnen helfen, eine effektive und für ihn selbst befriedigende Tätigkeit zu finden.

8. "Offenes" Orientierungssystem, Ich-Identität und Fähigkeit zur handelnden Umweltveränderung, als Voraussetzungen für die Mitarbeit in einer emanzipatorischen Jugendarbeit

Orientierungssystem meint hier die Gesamtheit der Einstellungen, der Bedeutungen einer Person, die spezifische Art der Komplexitätsreduktion eines personalen Systems, die dazu befähigt, sich in der Umwelt zurechtzufinden. "Geschlossene" Orientierungssysteme sind kog-

nitive Verteidigungsmechanismen gegen Angst, Unsicherheit, Minderwertigkeitsgefühle und häufige Frustrationen.Sie bilden den Kern der Persönlichkeit, ein rigides Rastersystem, das alle Umwelteinflüsse herausfiltert, die nicht mit den bestehenden Einstellungen vereinbar sind. Diese Form der ethnozentrischen Zielinterpretation führt zur irrationalen Vorurteilsproduktion, und autoritär-dogmatischem Denken. [1] Sie kann als Lösungsstrategie einer nicht gelungenen Identitätsbalance interpretiert werden, als Vorherrschaft der persönlichen ("I") oder der sozialen ("me") Identität durch Entfremdung bzw. Egozentrik oder Rigidität bzw. Diffusität beider Elemente. [2] Die Strategie der Reaktion eines solchen Persönlichkeitssystems auf veränderte Umweltreize kann systemtheoretisch mit "Abdichtung" (Negieren neuer Einflüsse) oder "personale Veränderung" im Sinne der totalen Anpassung an die veränderte Umwelt beschrieben werden. [3]

Emanzipatorische Jugendarbeit erfordert jedoch Mitarbeiter mit einem "offenen" Orientierungssystem, die aufgrund starker selbst-aktualisierender Kräfte und einer tatsachenorientierten Weltinterpretation in der Lage sind, selbstbestimmend auf Umweltveränderungen zu reagieren. Offene Orientierungssysteme beinhalten die Fähigkeit zur Kritik, zum reflexiven Denken in Alternativen, zum selbstbestimmten Lernen und Problemlösungsverhalten sowie eine rationale Autoritätseinstellung. Die Wandlungsfähigkeit einer Persönlichkeit mit "offenem Orientierungssystem" zeigt sich durch kreatives, schöpferisches Verhalten, durch Initiative, Spontaneität, Problemfindungsvermögen

1) Vgl. Rogmann, K., Dogmatismus und Autoritarismus, Meisenheim 1966.

2) Veelken, Ludger, Versuche zur Grundlegung einer Identitätstheorie und ihrer soziologischen Aspekte sowie ihre Bedeutung für die außerschulische Jugendarbeit Inaugural - Dissertation an der PH Ruhr, Dortmund 1976, bisher unveröffentlicht.

3) Hondrich, K.O., Menschliche Bedürfnisse a.a.O. S.34f.

und schöpferisches Denken. Zur Stärkung der Reflexivkräfte gehört die Ausbildung der vitalpsychischen, emotionalen Sphäre: Genußfähigkeit, Zielstrebigkeit, Wille, Widerstandskraft, Empathie, Liebe und solidarisch-genossenschaftliche Fürsorge. Im sozialen Bereich spielt die Fähigkeit zur Kooperation mit anderen Individuen eine bedeutende Rolle, da nur handlungsfähige Kollektive gesellschaftliche Veränderungen bewirken. Eine solche Persönlichkeit ist das Ergebnis einer gelungenen Identitäts-Balance, die sich jedoch nicht mit den gegebenen sozialen Verhältnissen zufriedengibt, sondern ein aktiv handelndes Einwirken auf die Umwelt mit einschließt. Mit systemtheoretischen Begriffen kann dieses Verhältnis des Persönlichkeitssystems zur sozialen Umwelt als "Strategie der Umweltveränderung" [1] bezeichnet werden. Gemeint ist jene "progressive" Strategie, die eine dialektische Beziehung zwischen Person und Umwelt voraussetzt und sich sowohl durch Differenzierung der eigenen Bedürfnisorientierung als auch durch produktive Veränderung der Umwelt zum Zweck der Erschließung neuer Bedürfnisbefriedigungen auszeichnet.

9. Ziele emanzipatorischer Jugendarbeit und Rolle des pädagogischen Mitarbeiters

Wie alle beteiligte Jugendliche ist auch der pädagogische Mitarbeiter einer emanzipatorischen Jugendarbeit Subjekt seiner eigenen Lern- bzw. Vermittlungsprozesse, so daß die Ziele der konkreten Arbeit weitgehend durch seine eigenen Entscheidungen zustande

---

1) Ebenda, S. 36.

kommen. Nur Ich-schwache und unqualifizierte Mitarbeiter können sich mit der Rolle des Erfüllungsgehilfen eines ideologisch vorgegebenen Systems und einer entsprechend autoritär organisierten Institution zufrieden geben. Ein System emanzipatorischer Jugendarbeit muß den Mitarbeiter befähigen, mit anderen Mitarbeitern, den Jugendlichen und Experten gleichberechtigt am Diskurs teilzunehmen, der die Ziele diskutiert und ihre Bedeutung festlegt. Dabei müssen die sozialwissenschaftlich relevanten Theorien, empirische Ergebnisse und praktische Erfahrungen mit einbezogen werden. Ein Konzept emanzipatorischer Jugendarbeit ermöglicht unterschiedliche Zielverwirklichungen, die jeweils durch die Interessen und Einsichten der Mitarbeiter und Jugendlichen modifiziert werden. Die Fähigkeit zur Partizipation an diesen Entscheidungen setzt eine Reihe von Qualifikationen voraus, die im praktischen Vollzug sowie druch Aus- und Fortbildung erworben werden müssen.

10. Sozialwissenschaftliche Grundqualifikationen der Mitarbeiter

Im folgenden sollen grundlegende Qualifikationen vorgestellt werden, die dem Mitarbeiter ermöglichen, die Determinanten und Funktionen seines Tätigkeitsbereichs zu erkennen und selbstbestimmend zu verändern. Dabei werden nur Qualifikationsbereiche angesprochen und globale Fernziele genannt, die - je nach Zielgruppe - auf das entsprechende Anforderungsniveau reduziert werden müssen. Die Konkretisierungen für ehrenamtliche Jugendarbeiter müßten die begrenzte Ausbildungszeit und -kapazität berücksichtigen und Schwerpunktbildungen vornehmen.

- Gesellschaftstheorie:

  Kenntnisse und Veränderungsbereitschaft gesamtgesellschaftlicher Strukturen und Prozesse: Einüben einiger Strategien zur gesamtgesellschaftlichen Analyse sowie zur Funktionsbestimmung der Jugendarbeit in unserer Gesellschaft.

- Sozialisation:

  Kenntnis wesentlicher Sozialisationsfelder des Jugendlichen (Familie, Schule, Betrieb, Freizeit, Politik, Medien) und ihre Bedeutung für das Verhalten einzelner und jugendlicher Gruppierungen. Bereitschaft zur aktiven Einflußnahme auf diese Sozialisationsfelder durch emanzipatorische Lernprozesse innerhalb der Sozialisationsinstanz Jugendarbeit.

- Ziele und Prinzipien außerschulischer Jugendarbeit:

  Möglichkeiten und Formen der Einflußnahme außerschulischer Jugendarbeit auf den Emanzipationsprozeß kennen- und durchsetzenlernen. Kritisches Durchleuchten bestehender Wert-, Norm- und Ordnungsvorstellungen sowie Produktion neuer Bedeutungszusammenhänge und Zielperspektiven.

- Gruppenstrukturen und -prozesse:

  Kenntnis von wichtigen Gruppenstrukturen und der Dynamik menschlicher Beziehungen in Gruppen sowie Möglichkeiten zu deren Beeinflussung wahrnehmen und anwenden können.

- Intrapsychische Ebene der Adressaten:

Informiertsein über die wichtigsten Ergebnisse der Jugendpsychologie als Teilbereich der wissenschaftlichen Jugendkunde, die ein gründlicheres Verständnis jugendlicher Verhaltensweisen ermöglichen.

- Organisatorische und rechtliche Bedingungen:

Kenntnis der Struktur und Organisation des eigenen Jugendverbandes sowie kommunaler und staatlicher Institutionen, die sich mit Jugendarbeit und Jugendpolitik befassen; rechtliche Bestimmungen im Zusammenhang mit Jugendarbeit kennen und anwenden können.

- Veränderungs- und Innovationsstrategien sowie Verständnis von didaktischer Aufbereitung von Lernprozessen und Lernsituationen:

Möglichkeiten sozialer Interventionen im Sozialisationsfeld Jugendarbeit erkennen und anwenden können (Bildung, Beratung, politische Aktion, Interessenvertretung, Gemeinwesenarbeit, Curriculumstrategien). Fähigkeit zur Planung, Durchführung und Kontrolle von Veranstaltungen unter Berücksichtigung des gegebenen methodischen Instrumentariums sowie der institutionellen, organisatorischen, personellen und finanziellen Bedingungen.

- Spezialdidaktiken:

Kenntnis von Grundprinzipien und Anwendungsmöglichkeiten einiger Spezialdidaktiken:

Didaktik - der politischen Bildung, - der religiösen Erziehung, - der Sexualpädagogik, - des Sports, - der Freizeiterziehung, - der Tanzerziehung, - der Eltern-

bildung, - der Arbeit mit aggressiven Jugendlichen, - der Arbeiterbildung, - der Gruppenarbeit, - der ästhetischen Kommunikation, - der Freizeiten, - der offenen Arbeit usw.

11. Mitarbeiter und Träger

Zur Zeit kann nicht eindeutig entschieden werden, ob die freien oder die staatlichen Träger, die Verbandsarbeit oder die offene Jugendarbeit mehr emanzipatorische Bildungsprozesse garantieren, da allen Organisationsformen bestimmte Beschränkungen auferlegt sind. In Zukunft werden die Träger einer erklärt emanzipatorischen Jugendarbeit zu neuen Selbstdefinitionen greifen müssen. Dabei werden die "weltanschaulichen Grundrichtungen" der "freien" Jugendarbeit als auch eine rein kommunal-staatliche Arbeit keine Chance mehr haben. [1] Vermittelnde Zwischenstufen werden sich für die Trägerschaft finden müssen. Die Einrichtung eines regionalen sozial-pädagogischen Zentrums könnte ein erster Schritt in diese Richtung sein, ein Zwischenstadium, in dem mit neuen Organisationsformen experimentiert werden kann. Unabhängig von diesen Zukunftsplänen müssen die bestehenden Einrichtungen radikal demokratisiert werden und allen Betroffenen weitgehende Mitbestimmungsrechte einräumen. Voraussetzung ist jedoch eine stärkere Dynamisierung der Verbände durch revoltierende Gruppen, die von der Basis her die erstarrten Strukturen der Organisationen aufbrechen und auch eine Loslösung von den jeweiligen Erwachsenenorganisationen nicht scheuen. Die Mitarbeiter und auch

---

1) Vgl. Giesecke, Die Jugendarbeit ... a.a.O., S.193.

die Jugendlichen müssen in jedem Fall die Organisation einschließlich Träger als eine Institutionalisierung ihrer Interessen begreifen und ausgestalten. Nicht der einzelne Mitarbeiter oder der einzelne Jugendliche kann als Produzent von Veränderungsprozessen innerhalb von Organisationen festgemacht werden, wohl aber Gruppen, in denen einzelne aufgrund einer gemeinsamen Interessenlage kooperieren. Eine Einrichtung der Jugendarbeit muß die permanente Dynamisierung der Kooperationsbeziehungen ihrer Mitglieder ermöglichen und anregen. Diese ständige innerorganisatorische Innovation kann nur gelingen, wenn dem einzelnen Mitglied ein größtmöglicher Freiraum zur Produktion eigener und neuer Ideen gewährt und dieser auch durch die Beteiligten genutzt wird.

12. Verhalten der Mitarbeiter gegenüber den Jugendlichen

Bereits in der Eingangsthese wurde im Zusammenhang mit der Definition des freien Mitarbeiters darauf hingewiesen, daß das Verhältnis Mitarbeiter-Mitglied keine Subjekt-Objekt-Beziehung sein darf, in der ein aktiver "Wissender" einen primär passiven "Unwissenden" bearbeitet. Wenn die Jugendlichen auch gern dieses Verhältnis aus der Schule in Situationen der Jugendarbeit projizieren, sollten die Mitarbeiter bewußt andere Verhaltensweisen zeigen. Als Mitglied der kommunizierenden Gruppen wird der Jugendarbeiter versuchen, selbst das Beispiel eines lernenden, handelnden, genießenden, sich selbst bestimmenden Jugendlichen zu sein. Dazu gehört, daß

er Fehler, Schwierigkeiten, eigene Probleme eingestehen kann, ohne Angst zu haben, sich zu blamieren. Die pädagogische Aufgabe des Mitarbeiters ist die des Lernhelfers, der wenig direkt interveniert, sondern Erfahrungsmöglichkeiten vermittelt und die Voraussetzungen schafft für selbstorganisierte Lernprozesse und entsprechendes Handeln. "Solidarisch" meint in diesem Zusammenhang die Parteinahme für die Lebensinteressen der Jugendlichen, die im Falle des jugendlichen Mitarbeiters meist mit den eigenen Interessen identisch sind. Aber auch der erwachsene Mitarbeiter ist - wenn er jugendliche Selbstbestimmungsbemühungen ernst nimmt - zur solidarischen Parteinahme verpflichtet, d.h. er nimmt aktiv teil an allen Aktivitäten der Jugendlichen von der Demonstration bis zur Hausbesetzung, jedoch ohne seine Sonderrolle als erwachsener Lernhelfer zu leugnen. Trotz der Verneinung der Pädagogen-Rolle als Agent der Erwachsenengesellschaft und der Parteinahme für die Interessen der Betroffenen ist eine Überidentifikation mit den Jugendlichen und ihren Problemen emanzipationshemmend. Zu leicht geraten die Jugendlichen in die Rolle von Projektionsobjekten der Schwierigkeiten und Bedürfnisse der Betreuer. Selbst der jugendliche freie Mitarbeiter, der in gewissen Bereichen aufgrund seines Bewußtseinsstands oder seiner Ausbildung einen Vorsprung besitzt, sollte dieses Wissen als Betreuer in die pädagogische Situation eingeben und den damit verbundenen Sonderstatus des Lernhelfers bejahen, jedoch auch der kritischen Diskussion aussetzen. Die dazu notwendige Rollendistanz, das kritische Verhalten zu sich selbst kann nur durch ständige Qualifizierung durch Mitarbeiterkurse und Praxisberatung erlernt und weiterentwickelt werden.

13. Der Mitarbeiter als Teammitglied

Viele Probleme, die sich aufgrund der Interaktion eines einzigen Mitarbeiters mit einer Gruppe ergeben, sind für das Mitarbeiterteam weniger bedeutsam. Hier tritt den Jugendlichen ein Aktivitätskern gegenüber, der mehrdimensionale Beziehungen ermöglicht, der die Fixierung des einzelnen Mitarbeiters in seiner Führungsrolle verhindert und den Jugendlichen zu einem Modell werden kann, mit dem mannigfache Experimente möglich sind. Das Team als "Denklabor" ermöglicht kreative und produktive Problemlösungen durch Integration unterschiedlicher Persönlichkeiten mit ihren jeweils spezifischen Qualifikationen. Konflikte müssen nicht verdrängt, sie können solidarisch ausgetragen und gelöst werden. Erforderlich ist jedoch dazu eine offene Gruppe, die bereit ist, alles zu diskutieren, und die sowohl auf der Inhalts- als auch der Beziehungsebene auftretende Probleme und Schwierigkeiten im herrschaftsarmen Dialog zu behandeln. Die Gruppe muß ein Experimentierfeld sein für rational-kritische Lernvorgänge im geistigen, sozialen und moralischen Bereich. Das Erlernen genossenschaftlich-solidarischer Interaktionsweisen, die den Konflikt nicht ausschließen, zugleich aber eine emotionale Stütze des Mitarbeiters darstellen, gehört zu den vorrangigen Aufgaben der Aus- und Fortbildung. Nur, wer sich durch eine ihn stützende Gruppe sicher fühlt, sich abgesichert weiß, kann mit neuen Verhaltensweisen experimentieren und gegen antiemanzipatorische Tendenzen angehen, ohne seine Identität aufzugeben. Wie das Team der Mitarbeiter Auseinander-

setzungen führt, wie es Probleme auffasst, wie es auf Herausforderungen reagiert und wie es versucht, Freiräume auszunutzen, um sie selbstbestimmend für die eigene Emanzipation und die Befreiung anderer auszunutzen, das alles wirkt auf die Jugendlichen als Orientierungsmuster, als Angebot, das eigene Verhalten ähnlich zu gestalten.

14. Verhalten der Mitarbeiter gegenüber den Eltern der Jugendlichen

Wenn Jugendarbeit einen maßgeblichen Beitrag zum Emanzipationsprozeß des Jugendlichen leisten will, kann sie ihre korrektive Funktion gegenüber anderen Sozialisationsfeldern nicht ausschließlich "im eigenen Haus" wahrnehmen. Sie muß vielmehr mittelbar und unmittelbar in die übrigen Sozialisationsinstanzen hineinwirken, d.h. Jugendarbeit sollte sich den Sozialisationseinflüssen der Familie stellen. Wenn zur relativ autonomen und ich-starken Existenz in unserer Gesellschaft die kritische Distanzierung von den Einflüssen der Primärsozialisation unabdingbar ist, müßten gerade jene Kräfte gefördert werden, die befreiende Formen der Rollendistanz ermöglichen. Jugendarbeit muß dabei neben der emotionalen Stützung durch die stärkende Solidarität Gleichaltriger die rationale Auseinandersetzung mit den familiären Erziehungseinflüssen fördern, indem die je individuellen Erfahrungen auf dem Hintergrund sozialwissenschaftlicher Erklärungsansätze ausgewertet werden. Diese grundlegende These von der Notwendigkeit der

"Emanzipation von der Familie" schließt keinesfalls aus, daß sich die Mitarbeiter einer verstärkten Elternarbeit zuwenden. Durch regelmäßige Mitteilungen, Hausbesuche und Elternaktionen kann der Mitarbeiter Einblick in die je spezifische familiäre Situation der Jugendlichen bekommen und das Programm emanzipatorischer Jugendarbeit verdeutlichen. Vermutlich wird nur eine Minderheit der Eltern die pädagogisch-politische Perspektive der Arbeit teilen oder sich gar aktiv beteiligen. Vieles spricht dafür, daß die Eltern von der Jugendarbeit die bruchlose Fortsetzung ihrer Familienideologie erwarten und sich in der Regel gleichgültig verhalten, solange sie dieses Ziel nicht gefähret sehen. Eine politisch-aktionsreiche Arbeit wird jedoch ihre Aufmerksamkeit wecken und ablehnende oder zustimmende Reaktionen provozieren. In keinem Fall dürfen die Mitarbeiter aus Angst vor Konflikten die familiaren Orientierungs- und Verhaltensweisen fortsetzen. In Konfliktfällen sollten die Emanzipationsbemühungen der Jugendlichen auch gegen die Elten gestärkt werden. In extrem belastenden und auch durch intensive Beratung nicht mehr zu lösenden Konflikten Jugendlicher mit ihrem Elternhaus müßten durch Jugendarbeit Möglichkeiten der Aufnahme dieser Jugendlichen in sozial-pädagogisch betreute Wohngemeinschaften vermittelt werden.

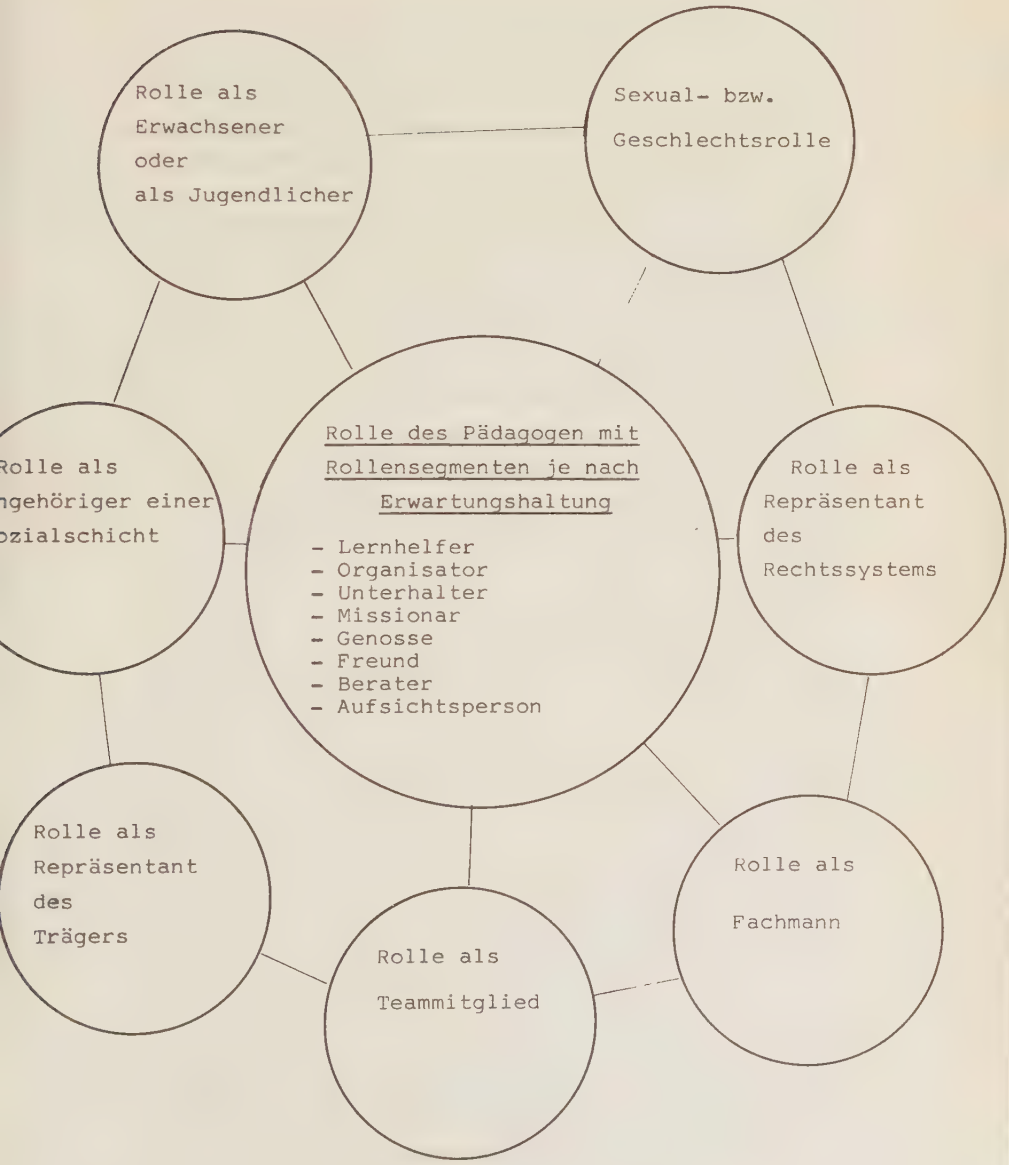
15. Rollen und Rollenkonflikte

Die Beziehung zwischen Mitarbeitern und Jugendlichen ist nicht durch eine "totale Rolle", durch die des Pädagogen allein strukturiert, sondern kann als Rollen-Ensemble[1] gekennzeichnet werden, als reale Widerspiegelung gesellschaftlicher Beziehungen. Nun kommt es darauf an, diese verschiedenen Rollen und Rollensegmente, die selbst noch nicht emanzipatorischen Gehalts sind, mit in das pädagogische Feld hineinzuholen, um sie bewußt zu machen und reflexiv zu durchleuchten. Zur Hauptaufgabe der pädagogischen Rolle gehört es, die auftretenden Inter- und Intrarollenkonflikte intellektuell und emotional zu bearbeiten, nicht im Sinne einer harmonischen Integration, sondern mit dem Ziel der größtmöglichen Durchsetzung jugendlicher Lebensinteressen. Dieses Hauptziel der Parteinahme für die Emanzipationsbestrebungen Jugendlicher auf dem Hintergrund ihrer sozio-ökonomischen Lebenssituation galt als bestimmende Grundkategorie aller bisherigen Thesen zur Rolle der pädagogischen Mitarbeiter. Es gilt entsprechend als integrierendes Kriterium der verschiedenen Rollenerwartungen, die an den Mitarbeiter herangetragen werden und die er mit seiner bisherigen Identität vereinbaren muß. Das nachfolgende Schema illustriert die einzelnen Rollen und Rollensegmente noch einmal in übersichtlicher Form.

---

1) Vgl. Giesecke, Die Jugendarbeit, a.a.O., S. 185 ff.

Rollenensemble des Mitarbeiters



16. Aus- und Fortbildung der Mitarbeiter

Die in den bisherigen Thesen angesprochenen Qualifikationen und wünschenswerten Verhaltenseigenschaften der pädagogischen Mitarbeiter können nur mit Hilfe einer systematischen und fachlich qualifizierten Aus- und Fortbildung der Mitarbeiter realisiert werden. Insbesondere freie Mitarbeiter verfügen in der Regel nur über ihre eigenen Sozialisationserfahrungen oder haben sporadisch an Qualifizierungsmaßnahmen teilgenommen, die häufig nicht über die Tradierung verbands- oder gruppenspezifischer Werte, Normen und Fähigkeiten hinausführt. Fortbildung muß sich von der bloßen Reaktion auf jeweils akut aufgetretene Probleme im Tätigkeitsfeld des Mitarbeiters zu einer ständigen Qualifizierung weiterentwickeln. Das bedeutet die erhebliche quantitative und qualitative Ausweitung eines systematischen Fortbildungsangebots auf dem Hintergrund der Kooperation zwischen den an der Jugendarbeit beteiligten Trägern, freien Initiativen sowie beratenden Experteninstitutionen. Aus- und Fortbildung freier Mitarbeiter einer emanzipatorischen Jugendarbeit ist nicht mehr allein Sache einzelner Trägerorganisationen mit ihrer verbandsspezifischen Ausrichtung, sondern es muß in jeweils überschaubaren Regionen eine personell, finanziell und technisch ausreichend ausgestattete Einrichtung geschaffen werden, die neben der Beratung und Koordination der örtlichen Initiativen, der Entwicklung von Curricula für die Jugendarbeit und experimentellen Erprobung neuer Praxismodelle auch die Aus- und Fortbildung der Mitarbeiter organisiert und damit bisher fehlende institutionalisierte Konfrontation

von Wissenschaft und Praxis ermöglicht. Die Aus- und Fortbildungsaktivitäten sind dadurch eingebettet in ein umfassendes Programm der Beratung, Koordination, Innovation und Effektivitätskontrolle aller Initiativen im Bereich der Jugendarbeit. Diese Institutionen könnten "Regionale Sozialpädagogische Zentren" für Jugendarbeit genannt und müßten nach dem Modell basisorientierter und demokratisch strukturierter Organisation eingerichtet werden, die unabhängig von staatlichen Kontrollmechanismen die Organisation jugendlicher Interessen ermöglichen. Spezifische Bedürfnisse aufgrund der unterschiedlichen sozio-ökonomischen Interessenlage Jugendlicher müßten entsprechend berücksichtigt werden. Im Idealfall werden die Fortbildungsaktivitäten für freie Mitarbeiter folgende Funktionen erfüllen:

- Sie sind Angebote, um grundlegende Qualifikationen im kognitiven, emotionalen und handlungsrelevanten Bereich zu vermitteln, die für Jugendarbeit bedeutsam sind.

- Sie sind Angebote, um aktuelle Defizite in diesen Bereichen für Mitarbeiter zu verringern.

- Sie haben die Funktion, Mitarbeiter für bestimmte Themen, Methoden und die Notwendigkeit der Fortbildung allgemein zu motivieren mit dem Ziel einer innovatorischen Praxis.

- Sie ermöglichen Lernsituationen, in denen anhand unvermittelter Erfahrungen mit jeweils unterschiedlichen Transfermöglichkeiten gearbeitet wird.

- Sie schaffen eine Lernsituation, in der "Praktiker" und "Theoretiker" voneinander lernen und anhand konkreter Initiativen miteinander arbeiten können.

- Sie beachten zwei wesentliche Zielebenen: Zum einen die Identitätsentfaltung der teilnehmenden Mitarbeiter selbst, zum anderen die ihre Befähigung, anderen Identitätshilfen zu geben.

- Sie orientieren sich an praktischen Projekten und Aktionen, um unmittelbar an der Basis wirksam zu werden.

- Sie ermöglichen durch ein Verbundsystem aus Kursen, Hospitationen, Experimenten, Supervision und der Bearbeitung schriftlicher Materialien eine vielseitige Ausbildung.

- Sie machen Spaß und ermöglichen ein lustvolles Lernen sowie den Mut, neue Praxisaufgaben zu bewältigen.

3.4 Zur Binnenstruktur der Jugendverbände - eine organisationstheoretische Analyse

3.4.1 Stellenwert und Funktion der organisationstheoretischen Überlegungen

Wie alle sozialen Systeme bestehen auch Jugendverbände aus einem Geflecht von Strukturen, Prozessen, Kommunikationsnetzen und Organisationszielen, die einerseits von den bereits beschriebenen Bedingungszusammenhängen der Systemumwelt abhängig sind, die andererseits die Situation der vom System betroffenen Personen beeinflussen. So stehen auch die Mitarbeiter in einem mehr oder weniger dichten Gefüge von ideologischen Subwelten, formellen und informellen Erwartungsstrukturen und verschiedenen Handlungsräumen, die durch Organisationsziele, den Grad der Systemdifferenzierung, die Formalisierung von Macht und Einfluß sowie vorhandene Konfliktregelungsmechanismen beschränkt werden. Da diese Mechanismen die tatsächlichen Aktionsmöglichkeiten und auch das Bewußtsein der Mitarbeiter prägen, muß eine Untersuchung zur Situation des pädagogischen Mitarbeiters organisationstheoretische Überlegungen mit einbeziehen, soweit sie nicht positivistisch verkürzt auf eine tiefergehende theoretische Interpretation der Daten verzichten will. Aus dieser Analyse ergeben sich eine Reihe von Hypothesen, die als forschungsleitende Fragestellungen in die engere empirische Untersuchung eingehen und gleichzeitig einen größeren theoretischen Erklärungsrahmen für Einzelergebnisse schaffen. Andererseits werden die

Ergebnisse der empirischen Untersuchung einige Hypothesen der organisationssoziologischen Analyse zumindest plausibilisieren können. Im Text sind entsprechend nur jene Hypothesen hervorgehoben worden, die auf das zu erwartende empirische Material bezogen werden können. Zudem kann anhand eines Faktorenmodells die Reichweite und der Stellenwert der eigenen Untersuchung verdeutlicht werden, so daß gleichzeitig ein Bezugssystem geschaffen wird, das Relativierungen der empirischen Ergebnisse ermöglicht. Dabei werden die Überlegungen sich auf generalisierbare Kategorien der organisationstheoretischen Analyse beziehen, so daß schwerpunkthaft Gemeinsamkeiten der einzelnen Jugendverbände im Mittelpunkt des Interesses stehen. Dieses Vorgehen kann einerseits damit begründet werden, daß die Zielrichtung dieser Arbeit sowie forschungsökonomische Gründe eine Detailuntersuchung verschiedener Jugendverbände in diesem Zusammenhang wenig sinnvoll erscheinen lassen. Zum anderen ist die Hypothese plausibel,

> daß die Determination und Funktion der Jugendverbände in unserer Gesellschaft ähnliche organisatorische Bedingungszusammenhänge hervorrufen, die zugleich die Situation der pädagogischen Mitarbeiter in vergleichbarer Weise bestimmen.

Dabei sollen die tatsächlich vorhandenen Unterschiede zwischen den einzelnen Verbänden nicht heruntergespielt werden. Sie können durch die empirische Analyse mit aller Deutlichkeit zum Tragen kommen.

3.4.2 Zur Problematik organisationstheoretischer, insbesondere organisationssoziologischer Analysen

Bevor inhaltlich auf organisationstheoretische Aspekte der Jugendverbände eingegangen wird, sollen einige kritische Bemerkungen zur Organisationssoziologie gemacht werden, um den wissenschaftstheoretischen Ausgangspunkt der Analyse zu kennzeichnen.

Gemeint ist die kritische Frage an bisherige Forschungen zur Theorie und Praxis von Organisationen, ob nicht den herrschenden Theorieansätzen unreflektiert ein bestimmter Typ von Organisation zugrunde liegt, der durch seine wissenschaftlich-theoretische Überhöhung sich ständig selbst reproduziert. In der Tat scheint der Begriff "Organisation" weithin mit jenen Untersuchungen gleichgesetzt zu werden, die im industriellen Bereich vornehmlich Ziele der Produktionsmaximierung verfolgen. Burisch folgert aus diesem Umstand: "Ein sozialwissenschaftlicher Begriff wird damit mit der Maßgabe eines spezifischen Dogmas definiert. Oder anders herum, ein sprachlicher Terminus wird operational verkürzt auf soziale Bedingungen, die einem bestimmten Normsystem unterworfen sind." [1] Dieses Problem der gesellschaftlichen Befangenheit wissenschaftlicher Theorien trifft auf die Sozialwissenschaften allgemein zu, scheint jedoch die Organisationssoziologie insbesondere zu betreffen. So klagt Dahrendorf die Theoretiker der "industrial relations", die entscheidenden Wegbereiter organisationssoziologischer Forschung unumwunden der "zynischen Manipulation" [2] an. Verschiedene Struktur-

1) Burisch, W., Organisation als Ideologie, Stuttgart 1973, S. 13.

2) Dahrendorf, R., Homo Sociologicus, Köln-Opladen, 1971, S. 55.

prinzipien industrieller Organisationen (Hierarchiesierung, Machtkonzentration, Gewinnmaximierung, Entfremdung der Institutionsspitze von der Basis u.a.) werden als unabwendbare Folgen jeder Organisation ausgegeben: "Letztlich wird dann in der Regel die deskriptiv auf Industriebetriebe angewante Nomenklatur in der Organisationstheorie 'lehrmäßig' versammelt." [1] So mag es auch nicht erstaunen, daß für empirische Untersuchungen bisher fast ausschließlich Industriebetriebe ausgewählt wurden. Eine - vom Titel her - für unsere Untersuchung vielversprechende Veröffentlichung von Kosiol ("Grundlagen und Methoden der Organisationsforschung." Berlin 1959) ist ausschließlich auf die Analyse betriebswirtschaftlicher Organisationen spezialisiert, so daß sie für eine Klärung organisationstheoretischer Probleme in Jugendverbänden nicht in Frage kommt. Die Einengung der organisationssoziologischen Forschung auf jenes begriffliche Instrumentarium, das anhand der Analyse von Industriebetrieben gewonnen wurde, hat zur Folge, daß Organisationen mit herrschaftsfreien sozialen Kooperations- und Kommunikationsformen sowie basisorientierte Innovationsmechanismen kaum wahrgenommen, geschweige denn wissenschaftlich erforscht wurden. So konnte sich jene kulturpessimistische Anschauung verbreiten, nach der die Notwendigkeit von Organisationen gleichzeitig eine totale Funktionalisierung und Verplanung des Menschen zur Folge habe.

Um diese Fehlentwicklung organisationssoziologischer Forschung zu durchbrechen, entwickelt Burisch einen

---

1) Burisch, W., Organisation ... a.a.O., S. 61.

kritischen Organisationsbegriff, den er vom Terminus 'Institution' abhebt: "Institutionen sind durch Satzung, technische Ordnung, Konvention oder Zwang vorbestimmte soziale Beziehungsmuster, in die einzelne oder Gruppen eintreten oder aufgenommen werden." [1] Dieser Begriff kennzeichnet weitgehend betriebliche Unternehmungen aber auch Einrichtungen im Sozial- und Bildungssektor, in denen die neu eintretenden Mitglieder nicht nach ihren Veränderungsinteressen befragt werden, sondern sich dem vorhandenen sozialen Ordnungsgefüge formal einpassen müssen. Diese Nominaldefinition dientder genauen - auch begrifflich repräsentierten - Differenzierung organisationssoziologischer Analysekriterien. Da der Begriff "Institution" jedoch in der soziologischen Literatur überwiegend mit einer anderen Bedeutung belegt ist, soll in dieser Arbeit - um Begriffsverwirrungen zu vermeiden - die von Burisch vorgeschlagene Definition nicht allein mit dem Terminus Institution abgedeckt, sondern genauer umschrieben werden. Der Organisationsbegriff hingegen meint nach Burisch spontane Kooperationen, die der solidarischen Befriedigung gemeinsamer Interessen dienen. "Als utopische Kategorie des Widerstands ist 'Organisation' der Gegenbegriff zu dem der 'Institution'; präziser noch: Die elementare Kategorie 'Organisation' kann als Begriff fungieren, mit dem Innovationsprozesse in sozialen Institutionen beschrieben werden." [2] Burisch verbindet im Anschluß an Adorno in diesem Sinne den Or-

1) Ebenda, S. 27
2) Ebenda, S. 72.

ganisationsbegriff mit dem der Ideologie, letzterer nicht verstanden als "falsches Bewußtsein" sondern als kritisch reflektierbarer utopischer Entwurf: [1] "Die Kategorie 'Ideologie' begreift Zustände historischen Bewußtseins, in denen Momente des Beharrenden und des Utopischen vereinigt sind. Mit der Kategorie 'Organisation' zugleich lassen sich gegen institutionelle Verfestigungen gerichtete Prozesse von Innovationen in Kooperationsbeziehungen erfassen." [2] Mit diesem Verständnis ist Organisationssoziologie eine utopische Wissenschaft, die nach verdrängten Ideen und vorhandenen Möglichkeiten zur Gestaltung kooperativer Beziehungen sucht. Angewandt auf den Gegenstand unserer empirischen Untersuchung - die Jugendverbände - gilt es, jene Organisationsformen zu stärken, die eine kooperativ-genossenschaftliche Interessenvertretung der Jugendlichen ermöglichen, orientiert an einer konkreten Utopie emanzipatorischer Jugendarbeit und ihrer radikaldemokratischen Verwirklichung. (Auch das spezifische Verständnis von "Ideologie" soll in dieser Arbeit jedoch nicht allein mit dem von Burisch vorgeschlagenen Terminus abgedeckt sondern jeweils genauer beschrieben werden, um eine wechselnde Bedeutung des Ideologie-Begriffs zu vermeiden.)

Auch eine zukünftige Jugendarbeit, die zugunsten der Interessen Jugendlicher Partei ergreift, kann auf eine Organisierung dieser Interessen nicht verzichten. Eine nicht-organisierte Anti-Haltung ist organisations-soziologisch fragwürdig und politisch

---

1) Vgl. Ebenda, S. 17.

2) Ebenda, S. 102.

unwirksam. Zudem zeigte die bürgerliche Jugendbewegung der 20-er Jahre deutlich, daß diese Haltung zu leicht von übergeordneten Institutionen zur Manipulation der Freiheitsbestrebungen mißbraucht werden kann. Daß derartige Emanzipationsbestrebungen nicht organisierbar sind, erscheint jedoch nur auf dem Hintergrund des oben kritisierten Verständnisses von Organisation möglich. Wenn Renate Mayntz davon ausgeht, daß ein wichtiges Ziel der Jugendbewegung, die freie Persönlichkeitsentwicklung, einer rationalen Organisierung widersprach, [1] so scheint sie jener kulturpessimistischen Organisationssoziologie das Wort zu reden, die eine institutionelle Verfestigung von Kooperationen als unabwendbares Naturgesetz beschwört. Sollen emanzipatorische Tendenzen auch in das bestehende System außerschulischer Jugendarbeit Eingang finden, so ist die empirische Untersuchung auch der Jugendverbände unabdingbar: "Widerstand setzt - will er nicht anarchisch im schlechten Sinne der bloßen Abwehrhaltung sein- Kenntnis der aktuellen Beziehungsstrukturen und der Möglichkeiten deren Veränderungen voraus. In faktischen Situationen heißt das: Wer verfestigte Institutionen auflösen will, muß wissen, mit welchen sozialen Strukturen oder strukturellen Regelmäßigkeiten er es zu tun hat, und welche Momente davon er sich zunutze machen will." [2] Zu diesem Zweck kann unsere empirische Untersuchung der Situation des Mitarbeiters einige Erkenntnisse beitragen. Sie wird anhand der untersuchten Problembereiche der Mitarbeitersituation brauchbare Hinweise dafür aufzeigen, inwiefern die bestehenden Verbände zu tradi-

---

1) Vgl. Mayntz, R., Soziologie der Organisation, Reinbeck 1974[7], S. 40

2) Burisch, W., Organisation ... a.a.O., S. 66.

tionalistischen Institutionen erstarrt sind bzw. kann Wege der Innovation im Sinne einer "Organisation als Ideologie" aufzeigen. Daß dabei auch analytische Kategorien der traditionellen Organisationssoziologie zur Anwendung kommen, erscheint selbstverständlich, da die bisherigen Forschungen verschiedene - auch für ein emanzipatorisches Erkenntnisinteresse brauchbare - Analysekriterien herausgearbeitet hat. Um jedoch die damit verbundenen systemstabilisierenden Maßstäbe nicht gleichzeitig zu übernehmen, müssen radikal-demokratische Zielperspektiven mitgedacht und in die Analyse eingearbeitet werden.

Bedauerlicherweise gehört es schon zur Tradition wissenschaftlicher Untersuchungen unter emanzipatorischem Erkenntnisinteresse, dem beharrlich geäußerten Utopieverdacht entgegentreten zu müssen. Wenn Burisch davon spricht, daß die Kategorie "Ideologie" die Zustände historischen Bewußtseins begreift,"in denen Momente des Beharrenden und des Utopischen vereinigt sind", [1] so umschreibt er damit den Begriff der "konkreten Utopie", der durch die fortschrittliche Zukunftsforschung von dem der "Utopie" abgegrenzt wurde. Während Utopien nur wenig Realitätsbezug haben, sind konkrete Utopien vom Stand der Produktivkräfte her technisch zu verwirklichen, werden jedoch nicht in die Praxis umgesetzt, weil einem solchen Vorgang traditionelle Strukturen und partikularistische Machtinteressen entgegenstehen. Konkrete Utopien sind also keine utopischen Wunschbilder, sondern führen zu möglichen Modellen der Radikaldemokratisierung, die aufgrund mangelhafter wissenschaftlicher Erforschung und eingeschränkter Praxis bisher nicht

1) Ebenda, S. 102.

auf breiter Basis verwirklicht werden konnten. Bezogen auf die Problematik der Jugendorganisationen konnte die Analyse des Verhältnisses von Wirtschaft und Jugendverbandsarbeit diese Hypothese bereits untermauern. Darüber hinaus werden auch die historischen Ausführungen im folgendem Kapitel zur Entwicklung institutionalisierter Jugendarbeit ähnliche Tendenzen aufzeigen. Trotz dieser einschränkenden Bemerkungen bedarf es verschiedener konkreter Kriterien, die den Begriff der "Organisation als Ideologie" inhaltlich füllen, um vorhandene Institutionen kritisch beurteilen zu können.

Burisch nennt dazu keine operationalisierbaren Anhaltspunkte, so daß seine grundlegende organisationstheoretische Position durch ergänzende Forschungen weitergeführt werden muß. Rolf Schwendter entwickelte aufgrund der Analyse unterschiedlicher - meist subkultureller - Organisationsformen verschiedene Modelle zur Radikaldemokratie, die in diesem Zusammenhang weiterhelfen können. Radikale Demokratie entsteht - nach Schwendter - "aus der Synthese des Kampfes um die Herrschaftspositionen in der Gesellschaft und des gleichzeitigen Kampfes gegen diese Machtpositionen selbst. Das demokratische Axiom tendiert ständig dahin, entstandene Hierarchien abzubauen, Herrschaftsorgane durch Koordinationsorgane zu ersetzen, Autoritäten aufzuheben.
Folglich ist Radikaldemokratie der exakte organisationssoziologische und staatsrecht-

liche Gegentypus zum Führer- und Gefolgschaftssystem des Faschismus sowie der exakte psychologische Gegentypus zum Bewußtsein der autoritären Persönlichkeit." [1] Auf dem Hintergrund dieser konkret-utopischen Grundlage werden nun verschiedene Kriterien herausgearbeitet, die - durch ihre optimale Verschränkung - organisationstheoretische Voraussetzungen von Radikaldemokratisierung beschreiben, die zugleich zur Analyse bestehender Institutionen dienen können: [2]

1. Das Kriterium der Dezentralisierung meint die Einrichtung möglichst vieler koordinierter Selbstverwaltungsorgane, durch die eine weitgehende Streuung der Teilnahme am Organisationsziel gewährleistet wird. Dadurch, daß alle Beratungs-, Entscheidungs- und auch Durchführungsfunktionen an zahlreiche Gruppierungen delegiert werden, wächst die Chance, selbstgesetzte Ziele wirksam zu verfolgen. Die unter den gegebenen Umständen mögliche massenweise Vervielfältigung von Informationen macht Zentralisation unnötig. Denzentralisierte Organisationen setzen tendenziell das Wissen und die Interessen der Mitglieder an der Basis frei und verhindern Dogmatismus, Routine,Stereotypien und vermindern Entfremdung.

2. Das Rotationsmodell beinhaltet das Prinzip, Inhaber leitender Positionen so kurzfristig wie möglich in ihren Ämtern zu belassen, um tendenziell die Arbeitsteilung zwischen Herrschenden und Beherrschten aufzulösen. Dabei müssen Spitzen-

---

1) Vgl. Schwendter, Modelle ... a.a.O., Wuppertal 1970
2) Schwendter, R., Modelle zur Radikaldemokratie,S.39f

gratifikationen und Prestige durch nichtelitäre Motivationen ersetzt und die Knappheit an verfügbaren Positionsinhabern durch Informationsmodelle überwunden werden. Dieses Rotationsprinzip verhindert Ämterhäufung, langfristige Amtsdauer, Dankbarkeitswahlen, Bürokratisierung des Apparats und Personenkult.

3. Das Teamprinzip wendet sich gegen die Ideologie des "starken Mannes" und legt die politische Willensbildung in die Verantwortung aller Beteiligten. Bei vorausgesetzter Unabhängigkeit und optimaler Kommunikation steigt die Chance des richtigen Urteils mit der Zahl der Gruppenmitglieder. Durch technologische Medien ist es möglich, zumindest das Prinzip der Kommunikation auch für Großgruppen zu verwirklichen.

4. Das Konkurrenzmodell orientiert sich am Prinzip der "Freiheit als Freiheit der Andersdenkenden" und fördert die Möglichkeit konkurrierender Teams auf einer kooperativen Grundlage. Dadurch soll einerseits Ideologiezentralismus und Dogmenbildung vermieden, andererseits aus den vorhandenen Widersprüchen dialektisch eine einheitliche Basis ermöglicht werden.

5. Der subjektive Faktor I:

Das Informationsmodell meint das Sammeln und die Vorbereitung von Informationen sowie das Durchlaufen von Lernprozessen, als subjektive Vorbedingung zu inhaltlicher Demokratie. Die informatorischen und instrumentellen Voraussetzungen der Interessenartikulation und -durchsetzung

müssen in einer sich demokratisch verstehenden Organisation durch ständige Schulungen und lückenlose Kommunikationsnetze geschaffen werden.

6. Der subjektive Faktor II:

Das Persönlichkeitsmodell beruft sich auf den einleuchtenden Grundsatz, daß mit Sklaven keine demokratische Gesellschaft zu organisieren ist. Vorurteile, Dogmen, Untertanengeist, Lustfeindlichkeit und übertriebenes Leistungsstreben behindern jede inhaltliche Demokratisierung, selbst wenn die strukturellen Voraussetzungen gegeben sind. Neben der Umgestaltung organisatorischer Strukturen und Prozesse müßten die psychischen Voraussetzungen einer emanzipatorischen Existenz geschaffen werden.

7. Das Modell der Interaktionsrente: Interaktionsrenten berechnen sich aus der Differenz der formalisierten Interaktionen und Aktivitäten einer Person (Gruppe etc.) und dem Durchschnitt aller formalisierten Interaktionen und Aktivitäten. Somit läßt sich aus dem Verhältnis zwischen den Interaktionen der Elite und dem Durchschnitt einer Gruppe das Maß an Autorität, Macht und Herrschaft der Organisationen berechnen. Das Ziel einer radikaldemokratischen Einrichtung besteht in der größtmöglichen Verringerung der Interaktions- und Aktivitätshierarchie, sc daß die Interaktionen und Aktivitäten der Gruppenmitglieder in etwa gleichwertig sind. Wenn überflüssige Positionen, differenzierende Normen und Hierarchien abgebaut sind, basiert die dann noch vorhandene Interaktionshierarchie ausschließlich auf der marginalen Ungleichheit von Fähigkeiten und Bedürfnissen.

8. Die schönsten Modelle sind sinnlos, wenn sie nicht in die Praxis umzusetzen sind. "Der Fehler der Utopisten ist, 'alles oder nichts' fordern, der Fehler der Realpolitiker, es angesichts dieser Alternative gleich beim'nichts' bewenden zu lassen. Das 'nichts', auf das es in jedem der beiden Fälle hinausläuft, bewirkt Integration und/oder Defätismus." [1] Um zu gewährleisten, daß eine Organisation inhaltlich demokratisch wird und gleichzeitig effektiv arbeitet, entwickelt Schwendter das Grenzeffektivitätsmodell. Dabei ist im Sinne von Synthese aus These und Antithese auf die Gleichzeitigkeit von Leistung und Zufriedenheit, Kontrolle und Freiheit, Leistungsprinzip und Lustprinzip, zweckrationalem Handeln und Kommunikation zu achten, mit der langfristigen Tendenz der Verwirklichung utopischer Elemente.

Aus den Beschreibungen der einzelnen Modelle ist bereits an verschiedenen Stellen die Notwendigkeit der Verzahnung untereinander deutlich geworden, wenn die Organisation insgesamt nach radikaldemokratischen Gesichtspunkten aufgebaut werden soll. Dabei verstärkt jedes Modell tendenziell jedes der anderen, so daß sich strategische Systeme der optimalen gegenseitigen Verstärkung entwickeln lassen. Bezogen auf den speziellen Gegenstand unserer Untersuchung, die Jugendorganisationen, müßte eine organisationstheoretische Analyse die genannten Kriterien operationalisieren und mit Hilfe der verschiedenen Methoden empirischer Sozialforschung angehen. Da sich das forschungsleitende Interesse unserer Untersuchung jedoch nicht auf eine umfassende Organisationsanalyse bezieht, sondern die Situation

---

1) Ebenda, S. 135.

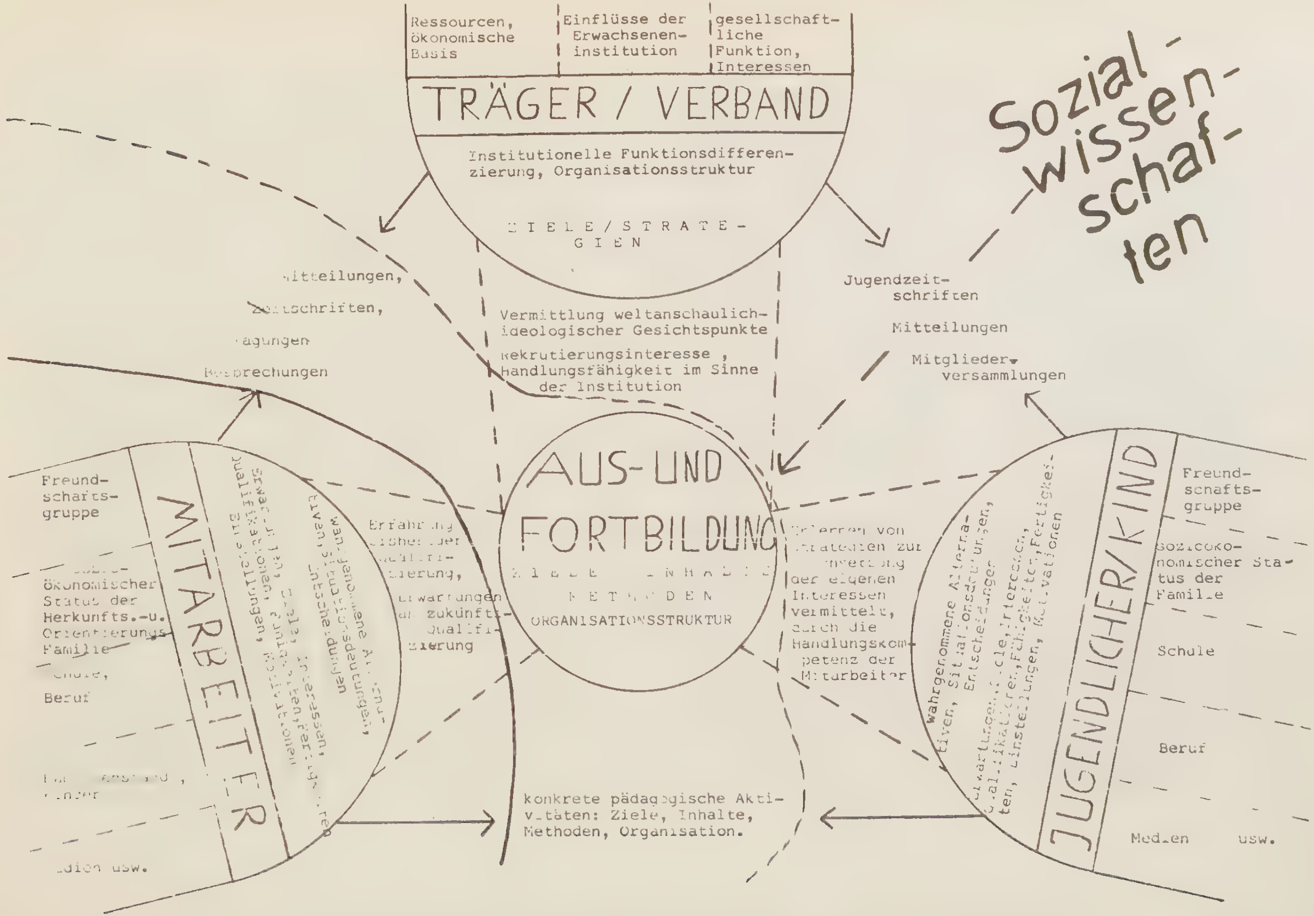
und pädagogische Qualifizierung des Mitarbeiters zum Hauptgegenstand hat, werden auch nur die sich auf den subjektiven Faktor beziehenden korrespondierenden Kriterien des Informations- und Persönlichkeitsmodells eine genauere empirische Bearbeitung erfahren; zumal die Beschränkung auf eine Erhebungsmethode notwendig ist. In der theoretischen organisationssoziologischen Analyse sollen jedoch auch die weiteren Modelle Beachtung finden, soweit aufgrund der bisher mangelhaften empirischen Grundlage überhaupt Aussagen gemacht werden können. Dieses Vorgehen kann verhindern, daß die empirisch erforschten Ausschnitte der Mitarbeitersituation eine isolierte Interpretation erfahren.

3.4.3 Darstellung einzelner organisationssoziologischer Merkmale der Binnenstruktur existierender Jugendverbände

3.4.3.1 Faktorenmodell II

Zu Beginn der differenzierteren organisationssoziologischen Analyse sollen in einer Übersicht die wesentlichsten institutionellen und personellen Faktoren sowie einige bedeutende Kommunikationsstrukturen eines Jugendverbandes modellhaft vorgestellt werden. Auch dieses Schaubild unterliegt jener Ambivalenz, die für alle modellhaften Darstellungen von Wirklichkeit kennzeichnend sind: Zum einen werden Zusammenhänge deutlich, die bisher vielleicht kaum in ihrer Bedeutung erfaßt wurden, zum anderen wird die Komplexität von Wirklichkeit so stark reduziert, daß verschiedene Besonderheiten nicht ausreichend beachtet werden. Da sich jedoch die folgenden organisationstheoretischen Überlegungen vorwiegend an strukturellen Gegebenheiten orientieren, die für die meisten Verbände zutreffen, rechtfertigt sich auch eine übersichtliche Darstellung einiger dieser Strukturen, zumal die Stellung und Reichweite der empirischen Untersuchung hinreichend verdeutlicht werden kann. Auf einen entscheidenden Mangel des Modells muß an dieser Stelle jedoch hingewiesen werden: Es beleuchtet nur statisch einen Querschnitt der Organisationsstruktur, ohne zugleich dynamische Aspekte der Innovation ausreichend zu repräsentieren. Da diese historischen und antizipatorischen Elemente

das Modell bis zur Unübersichtlichkeit verkompliziert hätten, sollen erst in der Beschreibung der Binnenstruktur von Jugendverbänden die zuvor angeführten geschichtlichen Elemente als auch die Möglichkeit von Innovationswegen genauer betrachtet werden. Um Mißverständnisse zu vermeiden, soll schon zu Beginn darauf hingewiesen werden, daß die in dem Schaubild auftretenden Personengruppen und Einflußgrößen nur zu analytischen Zwecken getrennt voneinander dargestellt wurden, so daß nicht der Eindruck entstehen soll, als handle es sich um klar abgrenzbare Einheiten. In Wirklichkeit sind - wie in den Thesen zur Rolle der Mitarbeiter bereits hervorgehoben wurde - die Grenzen zwischen den einzelnen Gruppen jedoch fließend. So kann ein ehrenamtlicher Mitarbeiter im Bundesvorstand eines Verbandes durchaus beide Rollen auf sich vereinen: zum einen die des Mitarbeiters, zum anderen die des Funktionärs als Vertreter des Trägers. Die meisten jugendlichen Mitarbeiter sehen sich sowohl in der Rolle des Jugendlichen als auch in der besonderen Rolle des Mitarbeiters, ein Faktum, das spezifische Auswirkungen auf die Qualifizierung dieser Personengruppe haben muß. Trotz dieser zahlreichen Überschneidungen können die dargestellten Rollenbündel als Schwerpunkte bestimmter Erwartungen und Verhaltensweisen angesehen werden, die in der Organisation miteinander mehr oder weniger konfliktreich kommunizieren. Die Einflußgrößen "Mitarbeiter", "Träger" und "Jugendliche" sind jeweils in zwei Bereiche geteilt, von denen die nach innen gewandte Hälfte jene Faktoren symbolisieren, die im Kräftefeld der Organisation direkten Einfluß ausüben. Die zweite - nach außen gewandte Hälfte - repräsentiert jene Faktoren, die über die Binnenstruktur hinausgehend nur indirekt, vermittelt durch die direkten Größen im Kräftefeld Verband repräsentiert sind.


Ressourcen, ökonomische Basis
Einflüsse der Erwachsenen-institution
gesellschaftliche Funktion, Interessen
TRÄGER / VERBAND
Institutionelle Funktionsdifferenzierung, Organisationsstruktur
ZIELE/STRATEGIEN
Sozial-wissen-schaf-ten
Mitteilungen,
Zeitschriften,
Tagungen
Besprechungen
Vermittlung weltanschaulich-ideologischer Gesichtspunkte
Rekrutierungsinteresse, Handlungsfähigkeit im Sinne der Institution
Jugendzeit-schriften
Mitteilungen
Mitglieder-versammlungen
AUS-UND FORTBILDUNG
ZIELE INHALTE
METHODEN
ORGANISATIONSSTRUKTUR
MITARBEITER
Freund-schafts-gruppe
ökonomischer Status der Herkunfts.-u. Orientierungs Familie
Beruf
Erfahrung
Erwartungen
zukünft-
Qualfi-zierung
Handlungskom-petenz der Mitarbeiter
JUGENDLICHER/KIND
Freund-schafts-gruppe
sozioko-nomischer Sta-tus der Familie
Schule
Beruf
Medien
usw.
konkrete pädagogische Akti-vitäten: Ziele, Inhalte, Methoden, Organisation.

Der jeweilige Träger des Verbandes tritt in der Organisation als ein relativ komplexes System von Satzungen und Statuten, Gremien, Verwaltungsstrukturen, Funktionärsrollen, Zielen und Strategien in Erscheinung, die einen direkten Einfluß haben auf die meisten Strukturen und Prozesse des Gesamtverbandes. Hinter den nach außen hin sichtbaren Faktoren verbergen sich jedoch eine ganze Reihe von Einflußgrößen, die bei einer Analyse der Trägerstruktur mit herangezogen werden müssen, da sie in der Regel die Grundlage für alle wesentlichen Entscheidungen bilden. Gemeint ist zum einen der Standort des Trägers im Zusammenhang gesamtgesellschaftlicher Interessenkonstellationen. Hier spielt - wie die historische Analyse bereits aufzeigen konnte - der Einfluß der jeweiligen Erwachsenenorganisationen eine entscheidende Rolle. In engem Zusammenhang damit ist die ökonomische Basis der Organisation zu sehen, die letztlich über das Vorhandensein und den effektiven Einsatz materieller und personeller Faktoren entscheidet. Verschiedene Kommunikationswege ermöglichen dem Träger, mit dem Mitarbeiter als pädagogischem Mulitplikator Verbindung aufzunehmen. Dazu dienen regelmäßige Informationsblätter, Mitarbeiterzeitschriften, Tagungen und Besprechungen auf den verschiedensten Ebenen.

Der Mitarbeiter selbst wurde bereits in den Thesen zu seiner Funktion in der Jugendarbeit als Rollenensemble vorgestellt, das hier noch einmal schematisch dargestellt ist. Im Hintergrund sind die verschiedenen Einflußgrößen (Familie, Sozialschicht, Freundschaftsgruppe, Beruf, Schule) aufgezeigt,

die einen nicht unerheblichen Einfluß auf seine Tätigkeit in der Jugendarbeit ausüben. Die nach innen gewandte Seite des Kreises symbolisiert die Motive, Einstellungen, Qualifikationen, Fähigkeiten, Fertigkeiten sowie Ziele, die in der Interaktion mit den anderen Bezugsgruppen des Systems "Jugendverbandsarbeit" eine Rolle spielen. Mit der Bezugsgruppe "Jugendlicher" steht er in der Regel durch die praktisch-pädagogischen Aktionen (Gruppenstunden, Projekte, politische Aktionen, Freizeiten usw.) in Verbindung. Daß diese "Basis" jeder Verbandsarbeit nicht allein durch den Mitarbeiter und den Jugendlichen bestimmt wird, sondern gerade der Träger auch hier einen bedeutenden Einfluß hat, soll an dieser Stelle besonders hervorgehoben werden, da diese Abhängigkeit nicht direkt aus der Darstellung ersichtlich wird.

Auch der Jugendliche gehört nur zu einem Teil zum Gesamtsystem "Jugendverband", der im Schaubild durch Erwartungen, Ziele, Einstellungen, Qualifikationen sowie seine Handlungskompetenz ausgefüllt ist. Im Hintergrund stehen auch hier die Einflußgrößen Herkunftsfamilie, Sozialstatus, Beruf, Schule, Freundschaftsgruppe und andere Bezugssysteme. Der Jugendliche kommuniziert selten direkt mit den Funktionären der Verbandsspitze eine Tatsache, die nicht selten zur Entfremdung zwischen der Basis und den leitenden Gremien beigetragen hat. Die meisten Kommunikationswege können nur einseitig den Einfluß des Trägers geltend machen: Jugendzeitschriften, regelmäßige Mitteilungen und Mitgliederversammlungen. Selbst auf der untersten Ebene des Trägersystems, den lokalen Vereinsvorständen, dient meist der Mitarbeiter als vermittelndes Kommunikationsmedium zwischen Jugendlichen und den führenden und entscheidenden Gremien.

Im Mittelpunkt des Dreiecks ist das Aus- und Fortbildungssystem angeordnet. Die zentrale Stellung dieser Einflußgröße ergibt sich zunächst nur aus ihrer Bedeutung für unsere Untersuchung. Ihre tatsächliche Wirkung auf die Strukturen, Prozesse und Ziele des Gesamtsystems sind bisher kaum erforscht worden. Aus der historischen Entwicklung der Jugendverbandsarbeit wird jedenfalls an keiner Stelle die Aus- und Fortbildung als entscheidender Bedingungsfaktor genannt. Die wesentlichen Änderungen der verbandlichen Ziele und Strukturen sind jeweils von äußeren Einflußgrößen, der gesellschaftlich-politischen Situation bzw. der Auseinandersetzung mit anderen Organisationen ausgegangen. Aus- und Fortbildung fungierte bis in die heutige Zeit hinein als Reproduktionsstätte des Sozialisationsmodus des jeweiligen Verbandes. Trotz dieser Feststellungen bezieht sich unsere Untersuchung auf die genauere Analyse und Verbesserung der Qualifizierung freier Mitarbeiter. Neben der fortschreitenden Professionalisierung sowie selbstbestimmender Aktionen Jugendlicher an der Basis kann das Aus- und Fortbildungssystem für freie Mitarbeiter als entscheidener Innovationsweg angesehen werden, um die Selbststeuerung des Gesamtsystems Jugendverbandsarbeit im Sinne der Interessenvertretung der Betroffenen zu erhöhen. Aus- und Fortbildungsveranstaltungen, die überverbandlich in Zusammenarbeit mit Hochschuleinrichtungen organisiert werden, können zu einer entscheidenden Transformationsinstanz für sozialwissenschaftliche Erkenntnisse werden, die jene reflexiven Mechanismen der Organisation stärken, die zur oben genannten Selbst-

steuerung unabdingbar sind. Neben den Erwartungen der drei Einflußgrößen "Mitarbeiter", "Träger" und "Jugendlicher" an das Qualifizierungssystem sind daher zusätzlich die Erwartungen und möglichen Einflüsse der Sozialwissenschaften eingezeichnet worden. Die Betonung der Mitarbeiterqualifizierung rechtfertigt sich zudem aus den für eine radikal-demokratische Organisation unabdingbaren Voraussetzungen einer optimalen Informationsvermittlung und der Notwendigkeit organisierter Lernprozesse für alle Organisationsangehörige. Ob diese Voraussetzung zumindest für den aktiven Kern der Jugendverbände, die Mitarbeiter, gegeben ist, soll die Analyse zeigen.

Die markierten Halbkreise um das System "Mitarbeiter" kennzeichnen den Standort und die Reichweite unserer empirischen Untersuchung. Die durchgezogene Linie umfaßt nur den Mitarbeiter selbst und umgrenzt jenen Bereich, über den der Mitarbeiter kompetent Auskunft geben kann. Es geht um seine eigene Person einschließlich aller Persönlichkeitseigenschaften, die im Zusammenhang mit seiner Rolle als Jugendarbeiter von Bedeutung sind. Einige von ihnen werden mittels Fragebogen erfaßt und gehen in die empirische Analyse ein. Relativierend muß hinzugefügt werden, daß der befragte Mitarbeiter in diesem Fall sich selbst nur durch die Brille seines eigenen Bewußtseins betrachtet. Die Interpretation der Daten muß diesen Mangel des methodischen Zugangs berücksichtigen. Der zweite gestrichelte Halbkreis umfaßt einen größeren Bereich, der zusätzlich einen Teil des Kommunikationswegs von Mitarbeiter und Träger, das Aus- und Fortbildungssystem sowie das Aktionssystem zwischen Mitarbeiter und Jugendlichen mit einschließt. Dadurch soll symboli-

siert werden, daß auch diese Bereiche durch die empirische Analyse teilweise erfaßt werden, jedoch nur aus der Perspektive des Mitarbeiters. Die Aussagen über diese Faktoren müßten durch Befragung der angrenzenden Bezugsgruppen oder durch andere methodische Zugänge ergänzt werden.

3.4.3.2 Jugendverbände und ihre Trägerorganisationen

Jugendverbände gehören zu den sogenannten "freien Trägern der Jugendhilfe" und gelten nach der Satzung des Deutschen Bundesjugendrings als "Selbstveranstaltungen junger Menschen." Wie die historische Analyse aufzeigte, standen sie jedoch von Anfang an in enger Verbindung mit bestimmten Erwachsenenverbänden oder sind erst aus diesen bereits bestehenden Vereinigungen entstanden. Giesecke spricht davon, daß diese Einrichtungen ihre Organisationen in das Jugendalter "herunterließen" "Dabei wurde die Identität dieses Verbandsziels mit der jugendlichen Sozialisationsproblematik zunächst ganz naiv vorausgesetzt: man nütze den jugendlichen Sozialisationsproblemen am besten dadurch, daß man junge Menschen ohne viel Umwege in die für intakt gehaltenen Vergesellschaftungen der Erwachsenen einführt und sie vor dem konkurrierenden Werben anderer Vergesellschaftungen schützt." [1] Jene selbstorganisierten Interessenverbände Jugendlicher, die sich aufgrund spezifischer sozio-ökonomischer Lebenslagen konstituieren, wurden von Anfang an vom Staat und den herrschenden Verbänden bekämpft. Auch die gegenwärtigen

1) Giesecke, Die Jugendarbeit, a.a.O., S. 72.

Überlegungen zu einem neuen Jugendhilferecht erschweren die Einrichtung und finanzielle Förderung selbstorganisierter Aktivitäten. [1] Solche Organisationen, die nicht nur das Abbild oder Anhängsel anderer Organisationen sind (wie z.B. der BDP), sind in der Minderheit, gleich, ob man die Namen der Organisation oder ihre Mitglieder zählt. Bevorzugt werden weiterhin die etablierten Träger Kirche, Gewerkschaft, berufständische Organisationen, Landsmannschaften, das Deutsche Rote Kreiz sowie Freizeitverbände. Freie gesellschaftliche Träger ermöglichen zur Zeit keineswegs einen größeren Freiheitsraum für pädagogisch-politische Aktivitäten. Konflikte zwischen Erwachsenenorganisationen und Jugendverband weisen auf die Funktionen hin, die der Jugendarbeit zugewiesen sind. Rekrutierung für und Sozialisierung in die vorhandenen Institutionen ist noch immer die klare Vorgabe, nicht aber eine Möglichkeit der Abweichung in zentralen Fragen einschließlich Selbständigkeit der Jugendorganisation. So erscheint die Voraussage berechtigt,

> daß die Arbeit der Jugendverbände durch einen bestimmten Sozialisationsmodus gekennzeichnet ist, der dem Sinn und Handlungszusammenhang der zugeordneten Erwachsenenorganisation weitgehend entspricht. [2]
> (Aussage A)

---

1) Vgl. Deutsches Jugendinstitut, Zur Reform der ... a.a.O., S. 196ff.

2) Diese, sowie die folgenden mit Großbuchstaben benannten Aussagen beinhalten Vermutungen, die durch die empirische Situationsanalyse zum Teil plausibilisiert werden sollen. Sie werden im Schlußkapitel aufgrund der Ergebnisse zusammenfassend diskutiert.

Dieses Verhaftetsein in einem Komplex bestimmter Traditionen und Werte zeigt sich

a) in der Zielstruktur der Verbände
b) im Bewußtsein der Mitarbeiter
c) in den konkreten praktisch-pädagogischen Aktivitäten
d) in den Erwartungen der Eltern der Jugendlichen an die Jugendarbeit

(Aussage B)

Durch diese Beziehungen der Jugendverbände zu ihren Trägerorganisationen, die zum Großteil zu den bewahrenden Kräften der Gesellschaft zählen, werden Flexibilität und Reagibilität der Jugendarbeit stark beeinträchtigt.
(Aussage C)

Die historische Analyse zeigte jedoch, daß in den letzten Jahren in Folge der zunehmenden Infragestellung verbandlicher Jugendarbeit Tendenzen zugenommen haben, die eine stärkere Berücksichtigung der Bedürfnisse und Interessen Jugendlicher verfolgen. Schefold weist darauf hin, daß ein deutlicher Widerspruch besteht zwischen den partikularen gesellschaftlichen Sinn- und Handlungszusammenhängen, die per Jugendarbeit weitervermittelt werden sollen und dem universalistischen Charakter der Bedürfnisse und Interessen Jugendlicher, die auf allgemeine, gesamtgesellschaftliche Bedingungskonstellationen zurückgeführt werden können.[1] Da Jugendverbände jedoch Veranstaltungen der jeweiligen partikularistisch orientierten gesellschaftlichen Gruppen sind, ist die Erwartung berechtigt,

---

1) Vgl. Schefold, W., Die Rolle der ... a.a.O., S.78.

daß sich der vorherrschende Sozialisationsmodus gegen abweichende Tendenzen durchsetzt, indem sie aus dem Reflexionshorizont der Jugendlichen und den Handlungsmustern der Jugendarbeit ausgeschlossen werden oder durch Selektionsprozesse erst gar nicht ins Blickfeld geraten.
(Aussage D)

Entsprechend weichen die Einstellungen und Ziele der Mitarbeiter nicht weit ab vom "pädagogischen Auftrag", der durch den Träger gesetzt wird.
(Aussage E)

Giesecke folgert aus seiner theoretischen Analyse der Träger, "daß die staatliche oder freie Trägerstruktur, so wie sie heute aussieht, nicht sonderlich ermutigend für die Etablierung einer emanzipatorischen Jugendarbeit ist." [1] Auch die in dieser Untersuchung zuvor dargestellten Thesen zur emanzipatorischen Jugendarbeit fordern eine Trägerstruktur, durch die Jugendliche ihre Lebensinteressen politisch wirksam vertreten können. Bestehende Organisationen, die an einer emanzipatorischen Jugendarbeit interessiert sind, müssen eine optimale Beteiligung der Jugendlichen und der pädagogischen Mitarbeiter an allen Entscheidungen des Trägers ermöglichen. Damit hat das traditionelle Herrschaftsverhältnis zwischen Träger als Veranstalter und den pädagogischen Feldern keine Berechtigung mehr, da "es nicht mehr darum gehen kann, daß Träger, die aufgrund ihrer weltanschaulichen Position oder pädagogischen Weisheit wissen, was für Jugendliche gut ist, dementsprechend die Jugendlichen behandeln, son-

1) Giesecke, H., Die Jugendarbeit ... a.a.O., S.170.

dern um die konkrete Konfliktbearbeitung zum Zwecke der Ich-Stärkung und der Verbesserung relevanter gesellschaftlicher Bedingungen." [1] Um den Einfluß des Trägers und seiner weltanschaulichen Position zu verringern, bedarf es jedoch des Abbaus der bisher in den meisten Verbänden noch vorherrschenden hierarchischen Entscheidungsstrukturen zu gunsten einer inhaltlich wirksamen Dezentralisierung. Die zur Zeit noch vorhandenen - nach dem Muster politischer Parteien organisierter - Formaldemokratien der Verbände führen zur Entfremdung der Verbandsspitze von der Basis, zur Entpolitisierung der betroffenen Jugendlichen und zur Reproduktion der herrschenden Werte. Eine gesamtgesellschaftliche Willensbildung der Jugend - und das proklamieren zur Zeit alle Jugendverbände - kann nur auf der Koordination einer Vielzahl von horizontal strukturierten Organisationen basieren, die eine Willensbildung von unten nach oben ermöglichen. Eine Trägerschaft mit vorgegebenem ideologischen Führungsanspruch und vorwiegend vertikal funktionierenden Kommunikationswegen kann diesem Anspruch nicht gerecht werden.

3.4.3.3 Zur Mitarbeiterstruktur von Jugendverbänden

Jugendverbände gehören zu jenen freiwilligen Vereinigungen, in denen die meisten Aktivitäten von ehrenamtlichen Mitarbeitern verrichtet werden. 1967 waren in allen Verbänden des Bundesjugendrings einschließ-

---

1) Giesecke, H., Die Jugendarbeit, a.a.O., S. 171.

lich der Sportjugend etwa 1.000 hauptamtliche, 1.600 nebenamtliche und 250.000 ehrenamtliche Mitarbeiter tätig. [1] Für das Bundesland Bayern allein ergibt sich nach einer statistischen Erhebung von 1973 ein Verhältnis von 444 hauptamtlichen gegenüber 2.145 nebenamtlichen und 40.258 ehrenamtlichen Mitarbeitern. [2] Die hohe Zahl der nebenamtlichen Mitarbeiter ergibt sich aufgrund der honorierten Fachkräfte der Sportjugend, die 1967 vermutlich noch zu den ehrenamtlichen zählten. Da nicht davon ausgegangen werden kann, daß sich die Zahlen in Bayern prozentual zu anderen Bundesländern so wesentlich unterscheiden, ist die Vermutung gerechtfertigt, daß die Mitarbeiterzahlen insgesamt bis heute stark angestiegen sind und sich durch die zunehmende Professionalisierung zugunsten der hauptamtlichen Mitarbeiter verschoben haben. Der trotzdem - im Gegensatz zu anderen Sozialisationsinstitutionen - hohe Anteil ehrenamtlicher Mitarbeiter weist auf die geringe funktionale Spezialisierung und Marginalität der Arbeit hin. [3] Damit werden Jugendverbände mit jenen elementaren und relativ undifferenzierten Sozialordnungen vergleichbar, in denen eine gefühlsgesteuerte Einheit von persönlicher Motivation und sozial geschätzter Leistung von Bedeutung ist, die Homans mit der Kategorie "Tausch" kennzeichnet. [4] Was ein Mitglied als eigenen Beitrag

---

1) Vgl. Schefold, die Rolle der ... a.a.O., S. 97.

2) Bayerisches Staatsministerium für Unterricht u. Kultur: Jugendarbeit in Zahlen 1973. Von den hier angegebenen Zahlen wurden die Mitarbeiter des Jugendamts abgezogen.

3) Vgl. Schefold, die Rolle der ... a.a.O., S. 97

4) Vgl. Homans, G.H., Elementarformen sozialen Verhaltens, Köln 1968.

erbringt, berechtigt zu Erwartungen an andere. Die Kommunikationen bilden zugleich die Motivationsstruktur, da sie nicht nur informative, sondern auch emotionale Komponenten enthalten. [1)]

> Da Jugendverbände ihre ehrenamtlichen Mitarbeiter nicht entlohnen, keine Zwangsmittel anwenden und weder Lebensversicherung, Schutz oder Interessenvertretung garantieren, bestehen die Anreize zur Mitarbeit vornehmlich in sozialen und emotionalen Formen der Bedürfnisbefriedigung. [2)]
> (Aussage F)

Die Rekrutierung neuer freier Mitarbeiter erfolgt in der Regel durch mehr oder weniger gezielte Auswahl aus den vom Verband erfaßten Jugendlichen. Da jede Organisation bestrebt ist, sich möglichst schnell auszubreiten, werden in der Regel alle jene Jugendliche zu Mitarbeitern gemacht, die sich über einen längeren Zeitraum hinweg aktiv für die Ziele des Verbandes einsetzen. Da es sich bei den von der Einrichtung erfaßten Jugendlichen vermutlich schon um eine Gruppe mit spezifischen Merkmalausprägungen handelt, [3)] können auch bei der Rekrutierung von Mitarbeitern nicht alle potentiellen Personen geworben werden. Hinzu kommt das Problem, daß sich durch diese Methode jede disproportionale Zusammensetzung der Mitarbeiterschaft mit der Zeit verstärken muß. "Wenn die ersten (oder die aktiv werbenden) Mitglieder hauptsächlich aus einer bestimmten sozialen Schicht stammen, werden sie, auch wenn das Organisationsziel das gar nicht verlangt, neue

---

1) Vgl. Luhmann, N., Funktionen und Folgen formaler Organisationen, Berlin 1972, S. 90 f.

2) Eine genauere Differenzierung der Motivationsstruktur erfolgt im Kapitel über das Komponentensystem der Mitarbeitersituation.

3) Vgl. Mollenhauer, K., Evangelische Jugendarbeit ... a.a.O., S. 233f.

(Mitarbeiter U.S.) in erster Linie aus eben dieser Schicht zu werben, weil sie dort ihre Bekannten haben." [1] Das gilt natürlich auch für religiöse, ethnische, politische und andere soziale Merkmale, die für die Jugendverbände bestimmend sind. Diese Tendenz ist dann erfüllt, wenn sich potentielle Mitarbeiter eines bestimmten Typs eher als andere um die Aufnahme in eine bestimmte Organisation bemühen. Für die Jugendverbände kann die Vermutung angenommen werden,

daß - Mitarbeiter in der Jugendverbandsarbeit sich in verschiedenen Persönlichkeitsmerkmalen vom "Durchschnittsbürger" unterscheiden und
(Aussage G)

- Mitarbeiter unterschiedlicher Verbandszugehörigkeit in verschiedenen Merkmalen differieren.
(Aussage H)

Diese selbstselektiven Tendenzen werden stark von dem Heterostereotyp der jeweiligen Organisation in der Öffentlichkeit bestimmt. [2] Entsprechend fällt es einem Jugendverband leichter, von der Umwelt das zu bekommen, was er zum erfolgreichen Funktionieren benötigt, wenn es ihm gelingt, das Vorstellungsbild von sich und seinen Aktivitäten attraktiv zu machen, um damit ein höheres Prestige zu erreichen. Organisationen, die an Image-Verlust leiden - ein Faktum, das für viele Jugendverbände in den 60-Jahren zutraf - bemühen sich daher verstärkt darum, ihr Bild

---

1) Mayntz, R., Soziologie der Organisationen, a.a.O., S. 233f.

2) Ebenda, S. 121.

in der Öffentlichkeit den herrschenden Tendenzen anzupassen, um sich so den entsprechenden Zulauf und auch den Bestand an Mitarbeitern zu sichern. Diese Tendenz mag dazu beigetragen haben, daß die Jugendverbände gegen Ende der 60-Jahre auf die jugendliche Protestwelle einschwenkte. Dafür spricht zumindest die Tatsache, daß gerade die Verbandsspitzen diesen Zielwandel bewirkten. [1)]

Ob sich die Politisierung je bis in das Bewußtsein der an der Basis arbeitenden freien Mitarbeiter fortsetzte, mag bezweifelt werden. Angesichts der gegenwärtigen allgemeingesellschaftlichen Entpolitisierung wird auch das Bewußtsein der meisten Mitarbeiter kaum gesellschaftskritische Elemente enthalten und nur einige wenige Verbände in der Tradition der Arbeiterbewegung die politische Aktivierung der sechziger Jahre fortsetzen. Somit kann die Vermutung geäußert werden,

> daß die freien Mitarbeiter in der Verbandsjugendarbeit überwiegend sozial-integrative Ziele verfolgen.
> (Aussage I)

Da ehrenamtliche Mitarbeiter in der Regel nur über fachliche Qualifikationen im Bereich außerschulischer Jugendarbeit verfügen, die zur erzieherischen Tradition des Verbandes zählen, tragen sie stark zur Reproduktion der traditionellen Subwelten der jeweiligen Verbände bei. Die Führungsfunktionen in diesen Organisationen werden von haupt-, neben- und ehrenamtlichen - häufig fachfremden - Mitarbeitern ausgeübt, so daß Bestrebungen einer Verwissen-

---

1) Vgl. Giesecke, H., Die Jugendarbeit a.a.O., S. 86.

2) Vgl. Etzioni, A., Soziologie der Organisationen, München 1973 [4] S. 120.

schaftlichung und Professionalisierung der Jugendarbeit schnell auf Grenzen der Innovation stoßen. Etzioni bezeichnet die unvermeidbare Spannung, die durch die Verwendung von Fachwissen besteht, als das vielleicht bedeutendste Problem im Bereich der Organisationsstruktur. [1)]

Vieles deutet darauf hin, daß auch in Jugendverbänden Konflikte zwischen sozialwissenschaftlich vorgebildeten Fachleuten und Mitarbeitern mit "organisationell vermittelter Praxis" bestehen. Letztere Gruppe besteht zum Großteil aus ehrenamtlichen Führungskräften, jedoch ebenso aus haupt- oder nebenamtlichen Mitarbeitern, die eine fachfremde Ausbildung mitbringen. So sind speziell in konfessionellen Verbänden unter führenden Mitarbeitern eine ganze Reihe Geistlicher mit Jugendarbeit befaßt, deren Verständnis der fachlichen Arbeit stark von religiösen Vorstellungen geprägt ist. Wollen Jugendverbände über die Tradierung verbandsspezifischer Werte, Normen und Fähigkeiten hinaus mehr sozialwissenschaftlich-pädagogische Potenz gewinnen, so muß die fachspezifische Professionalisierung gefordert werden. Trotz der Unentbehrlichkeit freier Mitarbeiter können nur hauptamtliche, sozialwissenschaftlich ausgebildete Kräfte eine Jugendarbeit unterstützen, die sich als Sozialisationsfeld neben anderen voll- oder teilprofessionalisierten Feldern behaupten will. "Auch die von der Basis betriebene Entinstitutionalisierung der Jugendarbeit, die in Initiativen ihren Ausdruck

---

1) Vgl. Etzioni, A., Soziologie der Organisationen, München 1973 [4], S. 120.

findet, widerspricht einer Verbesserung der Qualifikationen der Mitarbeiter in der Jugendarbeit nicht. Gerade spontane Aktivitäten benötigen sozialwissenschaftlich ausgebildete Begleiter, Berater, 'Reflektoren', zu deren Handwerkszeug Sozialpsychologie gleichermaßen wie politische Ökonomie gehören sollten". [1] Der vermehrte Einsatz hauptamtlicher Fachkräfte vermag jedoch wenig, wenn die Gruppe der freien Mitarbeiter aufgrund unzureichender Ausbildung mögliche Innovationen verhindert. Die Notwendigkeit der Aus- und Fortbildung tritt auch an dieser Stelle wieder mit aller Deutlichkeit hervor.

Die möglichst breite Information und Qualifizierung der freien Mitarbeiter ist gleichzeitig aus einem weiteren Grund bedeutsam. Das langfristige Besetzen relativer oder absoluter Spitzenpositionen bzw. die ständige Wiederwahl der privilegierten Mitarbeiter wird häufig mit dem Hinweis auf den Mangel an qualifizierten Nachfolgern entschuldigt. Qualifizierte Aus- und Fortbildungsmaßnahmen können als wirksames Informationsmodell den Bestand an potentiellen Positionsinhabern erweitern und durch ein routinemäßiges Rotationsverfahren die Verselbständigung von Autorität verhindern. Die jeweils angemessenen "Amtszeiten" der gewählten Führungskräfte müssen je nach gesellschaftlicher Situation des Verbandes gemäß dem Grenzeffektivitätsmodell berechnet werden.[2]

---

1) Deutsches Jugendinstitut, Zur Reform ... a.a.O., S. 201.

2) Siehe dazu Kapitel 3.4.1

3.4.3.4 Mitgliedschaft in Jugendverbänden

Aufgrund der freiwilligen, in verschiedenen Verbänden uneinheitlich definierten Mitgliedschaft, sowie der bisher fehlenden statistischen Forschung im Bereich der Jugendverbandsarbeit ist nicht leicht anzugeben, wieviele Jugendliche von diesen Organisationen erfaßt werden. Die Arbeit von Schefold enthält eine sorgfältige Diskussion der Mitgliederzahlen von Jugendverbänden sowie ihre unterschiedlichen Zusammensetzungen in einzelnen Organisationen. [1] Danach unterscheiden sich Jugendverbände

- nach den Altersgrenzen der Mitgliedschaft (die Spannweite reicht von 6 bis 25 Jahren)

- nach den formellen oder informellen Voraussetzungen für eine Mitgliedschaft. Entweder stehen die Verbände allen Jugendlichen offen (Pfadfinder, Freizeitverbände, auch konfessionelle Organisationen) oder nur bestimmten Berufsgruppen (Gewerkschaftsjugend)

- nach der Identität, mit der Jugendliche an den Veranstaltungen teilnehmen. (Hängt ab von den Veranstaltungsformen sowie dem Anspruch der Organisation, den ganzen Jugendlichen zu erfassen oder nur bestimmte Rollen anzusprechen.).

---

1) Vgl. Schefold, W., Die Rolle der ... a.a.O., S.94ff

Für alle Jugendverbände wird vermutet, daß der Anteil der männlichen Mitglieder den der weiblichen weit übertrifft und daß Unterschichts-Jugendliche gegenüber Jugendlichen aus der Mittelschicht unterrepräsentiert sind.

Die Verbände des Deutschen Bundesjugendrings und des Rings Politischer Jugend geben als Zahl ihrer Mitglieder 3,4 Millionen an. Die Deutsche Sportjugend spricht von 4,1 Millionen. Meinungsumfragen haben ergeben, daß 28% der 14 - 21-jährigen mindestens in einer Jugendorganisation Mitglied sind.[1] Vermutlich stimmen die Angaben der Verbände nicht mit der Realität überein, da das staatliche Subventionssystem zu überhöhten Zahlen verleitet. Zudem kann keine Gleichsetzung von nominellen Mitgliedschaft und tatsächlicher Teilnahme an den Veranstaltungen vorgenommen werden. So erscheint die Hypothese plausibel, daß nur eine Minderheit der Jugendlichen den Jugendverbänden angehört. Für die Struktur der Mitgliedschaft gelten ferner jene Ausführungen, die bereits im vorangegangenen Abschnitt über die Rekrutierungsstrategie der Organisation bezüglich neuer Mitglieder gemacht wurden. So kommt Mollenhauer in seiner Untersuchung über evangelische Jugendarbeit zu dem Ergebnis, daß der Sozialisationsmodus dieser Jugendarbeit mit bestimmten Handlungs- und Einstellungsmustern der Jugendlichen korreliert, die nicht dem durchschnittlichen Verhalten moderner Jugendlicher entsprechen.[2] Vermutlich wird diese Tatsache ebenso für viele andere Verbände zutreffen. Da die Mitarbeiter der jeweiligen Organisation als Ver-

---

1) Vgl. Allerbeck, K., u. L. Rosenmayr, Einführung in die Jugendsoziologie, a.a.O., S. 132.

2) Vgl. Mollenhauer, K., Evangelische Jugendarbeit ... a.a.O., S. 227.

mittler der trägerspezifischen Wert- und Handlungsmuster an der Auslese der Mitglieder beteiligt sind, die Mitarbeiter selbst sich aber aus der Gruppe der Mitglieder rekrutieren, bewirkt dieser Zirkel die Reproduktion der je verbandsspezifischen Subwelten. Da eine Gleichsetzung dieser ideologischen Grundrichtungen mit den Lebensinteressen der Jugendlichen in unserer Gesellschaft nicht möglich ist, finden entscheidende Interessenkonstellationen Jugendlicher in den bestehenden Organisationen keine Berücksichtigung. Die in den Verbänden selbst vorhandenen möglichen Konflikte zwischen den Interessen der Organisationsspitze und denen der betroffenen Mitglieder sollen im folgenden Abschnitt über die Zielstruktur von Jugendorganisationen diskutiert werden.

3.4.3.5 Die Jugendorganisationen und ihre Ziele

Jugendverbände gehören - wie an anderer Stelle bereits ausgeführt - verschiedenen Funktionszusammenhängen an, so daß sie als "Vielzweck-Organisationen"[1] mit unterschiedlichen Typen[2] von Organisationszielen gekennzeichnet werden können. So erfüllen sie als Teil des Freizeitsystems Ziele, die sich im Zusammensein der Mitglieder erschöpfen. Hierzu zählen Ziele, die allgemeine Kontakt- und Rekreationsbedürfnisse befriedigen, wie Geselligkeit, Unterhaltung, Gemeinschaft, Erholung, Entspannung, kreative körperliche und geistige Betätigung usw. Jugendverbände sind ferner Einrichtungen des Erziehungs- und Bildungssystems, so daß ein weiterer Typ von Zielsetzungen für sie bestimmend ist.

---

1) Vgl. Etzioni, A., Soziologie ... a.a.O., S. 29ff.
2) Vgl. Mayntz, R., Soziologie ... a.a.O., S. 59f.

Es geht um Ziele, mit denen die Organisation auf eine bestimmte Personengruppe - in unserem Fall die Jugendlichen - einwirkt. Diese Ziele ergeben sich aus einem allgemeinen Erziehungs- und Bildungsauftrag, dem sich alle Verbände verpflichtet fühlen (z.B. Entfaltung der Persönlichkeit, Ich-findung, Emanzipation, politische Bildung etc.) oder aus dem je spezifischen Werte- und Normsystem der jeweiligen Einrichtung (Erziehung zum Glauben, Patriotismus, Klassenkampf etc.). Als dritter Zieltypus verfolgt Jugendverbandsarbeit Ziele, mit denen bestimmte Leistungen oder Außenwirkungen erzielt werden sollen. Dabei handelt es sich zum einen um Organisationsziele, von denen die Mitglieder keinen persönlichen Vorteil haben (z.B. alten Leuten Freude bereiten, Behinderte betreuen, Geld sammeln für Entwicklungshilfe, Einsatz für die Befreiung politischer Häftlinge etc.), zum anderen Ziele, die aus der Funktion des Verbandes als organisierte Vertretung jugendlicher Interessen resultieren, die entsprechend mit den persönlichen Lebensinteressen der Mitglieder identisch sind. Entsprechend ist die Vermutung plausibel,

daß in der Jugendverbandsarbeit drei Zieltypen aufzufinden sind:

- Ziele, die sich im Zusammensein der Mitglieder erschöpfen,
- Ziele, mit denen bei bestimmten Personengruppen ein bestimmter Zweck erreicht werden soll,
- Ziele, durch die bestimmte Leistungen bzw. Außenwirkungen erreicht werden sollen.

(Aussage J)

Vermutlich werden die einzelnen Zieltypen in den Wertesystemen und Sozialisationsmodi der Jugendverbände in unterschiedlicher Gewichtung auftreten, die vorwiegend durch die jeweils tradierten "Subwelten" bestimmt wird. Die Begriffe "Wertesystem" und "ideologische Subwelt" sowie "Sozialisationsmodus" weisen bereits darauf hin, daß hier nicht allein die Intentionen gemeint sind, die offiziell als Organisationsziele angegeben werden. Es kann sich dabei um vorherrschende Werthaltungen handeln, die selbst nicht Bestandteile der Organisationsziele sein müssen, die jedoch diese Ziele und die konkreten Interaktionen aller betroffenen Personengruppen im Verband bestimmen können. So mag es zum Werteklima eines religiös bestimmten Jugendverbandes gehören, daß die Mitglieder, die Mitarbeiter oder auch nur die führenden Funktionäre bewußt parteienfeindlich, antisozialistisch, konservativ-bewahrend und anti-wissenschaftlich eingestellt sind, obwohl die aktive Förderung eines dieser Werte nicht zu den offiziellen Intentionen des Verbandes gehört. Er mag vielmehr Ziele anstreben, wie kulturelle, staatsbürgerliche und religiöse Bildung sowie zwanglose Freizeitgestaltung und Erholung für die ortsansässige Jugend. Trotzdem ist wahrscheinlich, daß das beschriebene Wertesystem den Sozialisationsmodus der Organisation deutlich prägt, so daß angesichts der unterschiedlichen Verbände auch verschiedene Sozialisationsmodi vorliegen. Ob überhaupt und in welcher Stärke das von Schefold behauptete Verwischen dieser traditionellen Unterschiede in den letzten Jahren eingetreten ist,

werden empirische Analysen noch zeigen müssen.[1] In unserer eigenen Untersuchung soll zunächst davon ausgegangen werden,

> daß sich die Jugendverbände nach ihrem jeweiligen Sozialisationsmodus den oben genannten Zieltypen zuordnen lassen.

Vermutlich wird keine Organisation eindeutig unter einen bestimmten Zieltyp fallen, so daß jeder Verband einen "Mischtyp" verkörpert, der jedoch von einem bestimmten Zieltypen dominiert wird. Gemäß dieser Vermutung sollen hypothetisch folgende Zuordnungen vorgenommen werden:

a) Fach- und sachbezogene Freizeitverbände verfolgen in erster Linie solche Ziele, die sich im Zusammensein der Mitglieder, ihrer gemeinsamen Betätigung und den dadurch geförderten gegenseitigen Kontakt erschöpfen. Zu dieser Gruppe gehören folgende Verbände:[2]

   Deutsche Jugendkraft, Sportjugend, Deutsche Schreberjugend, Bund Deutscher Philatelisten-Jugend, Sauerländischer Gebirgsverein.

b) Konfessionelle Verbände verfolgen in erster Linie solche Ziele, mit denen sie beanspruchen, in bestimmter Weise die Persönlichkeit des Jugendlichen zu bilden. Zu dieser Gruppe zählen folgende Verbände:

   Bund Deutscher katholischer Jugend, Evangelische Jugend Deutschlands, Christliche Pfadfinderschaft,[3] Deutsche Pfadfinderschaft St. Georg, Christlicher Verein junger Männer, Advent-Jugend.

---

1) Vgl. Schefold, W., Die Rolle der ... a.a.O., S. 69.
2) Es werden nur jene Verbände klassifiziert, die in unserer Untersuchung erfaßt sind.
3) Die Pfadfindervereinigungen mit stark religiösen Zielen wurden in dieser Klassifikation den konfessionellen Verbänden zugeordnet.

c) Hilfsorganisationen verfolgen in erster Linie Ziele, durch die bestimmte Leistungen bzw. Außenwirkungen erzielt werden. Zu dieser Gruppe gehören das Jugendrotekreuz und die Arbeitersamariterjugend.

d) Interessenverbände politischer, berufsspezifischer oder landsmännischer Art verfolgen in erster Linie solche Ziele, die bestimmte Leistungen bzw. Außenwirkungen zur Folge haben, die mit den persönlichen, auch materiellen, Lebensinteressen der Jugendlichen übereinstimmen. Zu dieser Gruppe gehören die Sozialistische Jugend Deutschlands - Die Falken, die Naturfreundejugend, der Bund deutscher Pfadfinder,[1] die DGB-Jugend, die DAG-Jugend, die Deutsche Beamten-Jugend, die Deutsche Jugend des Ostens, der Bund ostdeutscher Heimatvertriebenen-Jugend.

(Aussage K)

Trotz dieser vermutlich noch vorhandenen Schwerpunktbildungen würden empirische Längsschnittuntersuchungen die von Schefold [2] behauptete Tendenz bestätigen, daß aufgrund der Abschwächung der ideologischen Grundrichtungen eine phänomenologische Gliederung der Jugendverbände immer problematischer wird. Nach der - zu Beginn dieser Untersuchung bereits erwähnten - Unterscheidung in Verbände mit "hartem Aktivitätskern" und solche mit "multiplem Bezug" wird sich die genannte Tendenz der Entideologisierung unterschiedlich auswirken:

---

1) Da der Bund der Deutschen Pfadfinder seit dem Ende der 60-er Jahre ein Konzept antikapitalistischer Jugendarbeit vertritt, wird der den politischen Interessenverbänden zugeordnet.

2) Siehe dazu Schefold, W., Die Rolle der ...a.a.O. S. 69.

> Jugendverbände, die in einem spezifischen Aktivitätskreis ihren harten Kern haben, lassen sich eher den beschriebenen Zieltypen zuordnen als Jugendverbände mit "multiplem Bezug."
> Zu den Jugendverbänden mit "hartem Kern" gehören in erster Linie die Freizeitverbände, die Hilfsorganisationen sowie die berufsspezifischen Interessenverbände. Zu den Jugendorganisationen mit "multiplem Bezug" gehören in erster Linie die konfessionellen sowie die politischen und landsmännischen Vereinigungen.
>
> (Aussage L)

Unterstützt wird diese Hypothese durch organisationssoziologische Überlegungen im Zusammenhang mit dem Problem der klar bzw. vage definierten Ziele. [1)]
Da die Jugendverbände im Zuge ihrer Legitimationsbemühungen sich demokratischen Prinzipien nicht verschließen konnten, beginnt der Einfluß der Mitglieder auf die Ziele der jeweiligen Organisation zu wachsen. Demokratisch aufgebaute Verbände, in denen die Mitglieder an der Zielsetzung beteiligt sind, neigen dazu, ihre Ziele in so allgemeiner Form festzulegen, daß genügend Spielraum besteht für die wechselnden Wünsche der Mitglieder. Bei Jugendverbänden mit "multiplem Bezug" tritt diese Tendenz immer häufiger hervor, so daß eine Zuordnung ihrer Ziele zu einem bestimmten Zieltyp immer schwieriger wird. Sobald jedoch die Wünsche und Werthaltungen der Mitglieder im Hinblick auf die Ziele der Organisation relativ konstant bleiben, können sie auch relativ konkret festgelegt werden und so einem Ziel-

---

1) Vgl. Mayntz, R., Soziologie ... a.a.O., S. 33f.

typ zugeordnet werden. Das dürfte vor allem bei Verbänden mit "hartem" Aktivitätskern der Fall sein. Inwiefern sich die genannten Tendenzen zugunsten des Zieltyps "Interessenvertretung der Mitglieder" auswirken, muß in der emprischen Analyse noch aufgezeigt werden. Der Grad der Genauigkeit, mit dem ein Organisationsziel formuliert ist, hat nicht nur Auswirkungen auf die Anpassungsfähigkeit der Einrichtung an den Willen ihrer Mitglieder, sondern zugleich auf die Entscheidungsspielräume, die den aktiven führenden Personen eingeräumt werden. Bei zu vagen Zielformulierungen besteht in demokratisch orientierten Interessenverbänden die Gefahr, daß die Mitglieder an der Basis das Handeln ihrer Verbandsspitze nicht mehr an klaren - von ihnen selbst bestimmten Normen - messen können. So kann es vorkommen, daß die Verbandsführer die Interessenlage der Mitglieder selbst nicht teilen oder mit der Zeit glauben, sie wüßten genauer, was die von ihnen vertretenen Personen eigentlich anstreben sollten. In Jugendverbänden mit vagen Zielformulierungen besteht zwar die Möglichkeit, daß sich der Wille der Jugentlichen an der Basis bis in die obersten Entscheidungsgremien fortsetzt. Diese Möglichkeit wird jedoch zur Fiktion, wenn keine effektiven Mitbestimmungswege institutionalisiert sind und kaum Möglichkeiten bestehen, das Handeln der Verbandsspitze zu kontrollieren. Diese Problematik muß im Zusammenhang mit der Verbandsstruktur bzw. den bestehenden Kommunikationswegen noch genauer diskutiert werden.

Dafür soll ein anderes Problem, das bisher nur hier und da erwähnt wurde, an dieser Stelle aufgegriffen werden: Das Problem der Zielverwirklichung angesichts der verschiedenen Ziel-Ebenen einer Jugendorganisation. Bereits im Zusammenhang mit dem Wertesystem einer Organisation wurde darauf hingewiesen, daß das Organisationsziel nicht mit den tatsächlichen Funktionen dieser Einrichtung übereinstimmen muß. "Als Funktion einer Organisation versteht man ihre Wirkungen innerhalb des sie umfassenden Systems der Gesellschaft bzw. den Beitrag, den sie zu einem vom Betrachter als Norm gesetzten wünschenswerten Zustand dieses umfassenderen Systems leistet." [1] Da bisher kaum sozialwissenschaftlich-empirische Untersuchungen zur Funktion der Jugendverbandsarbeit für die Gesellschaft bzw. für den Jugendlichen vorliegen, ist es schwierig, gesicherte Angaben darüber zu machen, inwiefern die angestrebten Ziele realisiert werden. Selbst wenn Etzioni in seiner Soziologie der Organisationen davon abrät, die Organisationen an ihren Zielen zu messen,[2] kann eine kritische Organisationsanalyse nicht umhin, die Übersetzung vorgegebener Bedeutungskonstellationen in subjektiven Sinn sowie in reale Handlungsvollzüge mit zu untersuchen. Daß Ziele in der Regel symbolische Einheiten sind, die letztlich nie vollständig erreicht werden können, muß dabei nicht automatisch aus dem Blickfeld geraten. Der Einwand Etzionis, daß bei diesem Zielmodell Organisationsforschung mit Sozialkritik verwechselt wird,[3] entspringt jedoch einem wissenschaftstheoretischen Denken, gegen das bereits zu

---

1) Ebenda, S. 33.

2) Vgl. Etzioni, A., Soziologie ... a.a.O., S. 33f.

3) Ebenda, S. 33.

Beginn dieser Untersuchung Position bezogen wurde. Die sozialkritische Funktion organisationssoziologischer Untersuchungen wurde zudem am Anfang dieses Kapitels verdeutlicht und zur Voraussetzung der weiteren Analyse gemacht. Der Vergleich mit anderen Organisationen, den Etzioni für fruchtbarer hält, kann das Zielmodell sinnvoll ergänzen, ohne, daß dabei die konkret-utopische Perspektive außer Acht gelassen wird. Die von Etzioni befürchtete Unterbewertung der nicht zielgerichteten Tätigkeiten ist keine automatisch einsetzende Folge des zielkritischen Ansatzes. Diese Prozesse sowie andere Organisationstätigkeiten des zu untersuchenden Systems können mit in die Analyse einbezogen werden. Zunächst soll jedoch der Frage nachgegangen werden, ob jene - durch die historische Analyse erhärtete - Hypothese auch für das Zielsystem der Organisationen zutrifft, daß Jugendverbände Veranstaltungen der Erwachsenengesellschaft sind, die sich weniger an den Lebensinteressen und optimalen Entfaltungsmöglichkeiten der Jugendlichen orientieren als vielmehr deren funktionale Integration in die bestehende Gesellschaft bewirken. Der Begriff "bewirken" läßt offen, ob diese Hypothese bereits anhand der - auf den verschiedenen Verbandsebenen - bewußt intendierten Ziele plausibilisiert werden kann oder ob sie nur für eine empirische Funktionsanalyse zutrifft. Wahrscheinlich wird die Vermutung zutreffen,

> daß sich das Problem der Interessenvertretung als Element des Funktionsverständnisses den Jugendverbänden nur auf der Ebene oberster Zielformulierungen stellt, da diese Intention erst

seit kurzer Zeit im Zuge der prekären Legitimationssituation von den Verbandsspitzen übernommen wurde.
(Aussage M)

Vieles spricht dafür, daß die Verbände nicht von der Basis her umgestaltet worden sind. So wurde bereits darauf hingewiesen, daß die an der Basis arbeitenden Mitarbeiter die neuen gesellschaftskritischen Zielsetzungen noch keinesfalls in ihr Bewußtsein integriert haben. Diese Tatsache weist darauf hin, daß in den meisten Verbänden die wesentlichsten Entscheidungen über die Zielrichtung immer noch von der Verbandsspitze getroffen werden und die innerverbandliche Mitbestimmung noch keinesfalls dem Anspruch demokratischer Organisationen entspricht. Entsprechend kann aus der vorangegangenen Behauptung gefolgert werden,

daß hauptamtliche Mitarbeiter (die in der Regel führende Funktionen erfüllen) eher emanzipatorische Tendenzen im Sinne einer Interessenvertretung der Jugendlichen einleiten als freie Mitarbeiter allgemein sowie solche, die ebenfalls führende Funktionen innehaben.
(Aussage N)

Der entscheidende Einfluß der Verbandsspitze kann historisch aus den Ursprüngen der Jugendorganisationen sowie ihrer engen Verflechtung mit den Erwachsenenverbänden abgeleitet werden. Organisationssoziologische Analysen zeigen jedoch, daß diese Situation sich im Laufe der Entwicklung einer Einrichtung wandeln kann. So muß etwa jener Personenkreis, der eine Institution ins Leben rief und anfangs stark bestimmte, nicht gleichzeitig derjenige sein, der später in

gleicher Intensität die Richtung vorschreibt.[1] So sind auch die Jugendverbände - auf dem Hintergrund allgemeiner sozio-ökonomischer Determinanten - von einigen wenigen Personen ins Leben gerufen worden, die maßgeblich an ihrer Zielsetzung beteiligt waren. Heute werden jedoch viele Ziele von der Gesamtheit der Mitglieder getragen und weiter bewahrt. Bei demokratischer Verbandsstruktur müßte entsprechend auch eine Änderung der Zielstruktur durch die Basis der Verbände möglich sein. Abweichendes Verhalten der Jugendlichen könnte zu solchen Wandlungsprozessen führen, wird jedoch in der Regel durch die bereits beschriebenen Selektionsprozesse bei der Rekrutierung neuer Mitarbeiter und Mitglieder erschwert. Ein Jugendlicher, der nicht mit den Verbandszielen übereinstimmt, ist voraussichtlich gar nicht durch die Organisation erfaßt oder verläßt sie, sobald der Zielkonflikt eine bestimmte Frustationsschwelle überschreitet. Für die Mitarbeiter ist der von Seiten des Verbandes zugestandene Toleranzspielraum voraussichtlich noch geringer als für die Jugendlichen an der Basis. Jugendliche, die nicht nur vorgezeichnete Aufgaben erfüllen, sondern als Mitarbeiter einen gewissen Grad an Entscheidungsfreiheit genießen und zudem noch auf andere Mitglieder einwirken, müssen sich stärker mit dem Organisationsziel identifizieren, wenn sie für ihre Mitarbeit belohnt werden wollen.[2] Angesichts dieser organisationssoziologischen These

---

1) Vgl. Mayntz, R., Soziologie ... a.a.O., S. 64.
2) Vgl. Mayntz, R., Soziologie ... a.a.O., S. 65.

kann für die Jugendverbände die Vermutung geäußert werden,

daß die Ziele der Mitarbeiter insgesamt kaum von den Organisationszielen abweichen.
(Aussage O)

Die trozdem möglichen geringfügigen Abweichungen vor allem bei ehrenamtlichen Mitarbeitern bewegen sich nur in Richtung auf die traditionelle Verbandsideologie.
(Aussage P)

Die zuletzt genannte Aussage bezieht sich auf die bereits geäußerte Vermutung, daß die offiziellen Verbandsziele zeitbedingten und legitimierenden Charakter haben und daher kaum von allen Mitarbeitern tatsächlich vertreten werden. Das nachhinkende Bewußtsein scheint bei ehrenamtlichen Mitarbeitern am größten zu sein.

3.4.3.6 Strukturen und Prozesse in Jugendverbänden

Um in der Realität wirksam zu werden, müssen Organisationsziele in Strukturen und Prozesse übersetzt werden. Dieser Prozeß des Suchens nach optimalen Wegen zur Verwirklichung der angestrebten Ziele verläuft in den wenigsten Fällen nach systematischen und rational-geplanten Gesichtspunkten. Die Geschichte der Jugendverbände zeigt deutlich, daß die Organisationsentwicklung stark bestimmt wurde durch überlieferte Traditionen des Denkens und Tuns, durch momentane Schwierigkeiten sowie Reaktionen auf die

jeweils wechselnde historische Situation. Wie viele Institutionen begannen auch die Jugendverbände als kleine Gruppen, die sich im Laufe der Entwicklung vermehrten, überregionale Vereinigungen bildeten und schließlich zu - in sich differenzierten - Systemen zusammengefaßt wurden. So reichen ihre Wurzeln bis ins 18. Jahrhundert zurück zu jenen kleinen, weltabgewandten Erbauungsvereinen junger Männer, die nur mit der Seelsorge für den einzelnen befaßt waren. [1] Die zweite wichtige Wurzel lag im sozialchristlichen Engagement einzelner Erwachsener, die bereits - zumeist als Geistliche - einer etablierten gesellschaftlichen Organisation angehörten und nach deren Muster ihre Jugendarbeit organisierten. So entstanden schon in der Mitte des 19. Jahrhunderts funktionsfähige konfessionelle Vereinigungen, die evangelischerseits eine mehr regionale und von Seiten der Katholiken eine mehr zentralistische Struktur aufwiesen. [2] Es begann jener Prozeß, in dem die Erwachsenen ihre Organisationen ins Jugendalter "hinunterließen" [3], um die Jugendlichen organisatorisch und ideologisch zu erfassen. Dieses Rekrutierungsinteresse wurde begleitet durch die Auffassung, man müsse die junge Generation möglichst früh in die für intakt gehaltenen Erwachsenenorganisationen hineinführen. "So erklärt sich in diesem Bereich der schon früh bemerkbare Zug zur großen Organisation, der zunächst noch nicht den Grund hatte, auf diese Weise optimal an den Subventionen der öffent-

---

1)Vgl. Wedekind, K., Die Entstehung der ... a.a.O., S. 23

2)Ebenda, S. 82.

3)Vgl. Giesecke, Die Jugendarbeit, a.a.O., S. 72.

lichen Hand zu partizipieren, die es dafür noch gar nicht gab. Vielmehr sollte die große Organisation dem Heranwachsenden die eindrucksvolle Macht der Gruppe deutlich machen, zu der er gehörte. Aus diesem Bedürfnis nach machtvoller Selbstdarstellung entstanden die großen Jugendverbände der Kirchen und der Arbeiterbewegung." [1] Obwohl durch die weitere Entwicklung der Verbände zu Bildungs- und Erziehungsinstitutionen die Großorganisation funktionslos wurde, erforderte jedoch jetzt das staatliche Subventionssystem diese Systemstruktur. In diesem Sinne gelten Jugendverbände heute als bürokratische Wirtschaftsunternehmen mit einem Bedarf nach Geschäftsstellen, hauptamtlichen Funktionären, Buchhaltungen und Registratur; gleich, welches Ziel die Organisation anstrebt. Diese Erfordernisse blieben nicht ohne Folgen für den gesamten Aufbau der Verbände. Die Verwaltungsstruktur bildete ein Untersystem, das bestimmte Funktionen im Gesamtsystem erfüllt, jedoch keine logische Konsequenz der Zweckstruktur des Verbandes darstellt. Sie bildet ein Subsystem, das einen Teil seiner Kräfte den eigenen Bestandsbedürfnissen widmet, weil es andererseits nur so in der Lage ist, zur Zielerreichung des Gesamtsystems beizutragen.[2] Sobald jedoch diese Selbsterhaltungstendenzen überhand nehmen, kommt es zur Verselbständigung der Verbandsbürokratie und zur Zielverschiebung der gesamten Organisation. Die Organisationsstruktur orientiert sich noch heute weniger an der Erfüllung der

---

1) Ebenda, S. 72.

2) Vgl. Luhmann, N., Funktionen und Folgen ... a.a.O. S. 76.

pädagogischen Ziele als vielmehr an den Erfordernissen des Förderungssystems.[1)]

Aus diesem Grunde sind die Jugendverbände überwiegend von oben nach unten organisiert, eine Struktur, die sogar bis in die pädagogische Arbeit hineinreicht. Noch heute werden in einigen Institutionen "Jahreslosungen" oder "Jahresthemen" von der Verbandsspitze formuliert, die von den Gruppen an der Basis bearbeitet werden sollen. Diese Kommunikationsstruktur steht im Widerspruch zur Selbstdarstellung der Verbände, nach der die Kriterien demokratisch

---

1)"Die Struktur der regelmäßigen staatlichen Zuschüsse schafft Motivation und materielle Voraussetzungen für die Institutionalisierung von mehr oder weniger jugendlichen Vorständen und Führern von Jugendverbänden. Sie bestimmt die Struktur der Aktivitäten der Verbände insofern, als in der Wahl zwischen zuschußfähigen und nichtzuschußfähigen Aktivitäten die ersteren häufig bevorzugt werden. Ohne den Einfallsreichtum von erfahrenen Jugendfunktionären bei der Interpretation von Abrechnungsvorschriften und ohne ihre Virtuosität in den Anforderungen der den Rechnungshöfen genügenden Buchhaltungskünste unterschätzen zu wollen, ist festzuhalten, daß die staatliche Förderung der Jugendarbeit, wie sie in der BRD geübt wird, die Spontaneität der Jugendverbandsarbeit reduziert und die Verselbständigung der Verbandsbürokratien fördert."
(Allerbeck, K. und L. Rosenmayr, Einführung in die Jugendsoziologie a.a.O., S. 134.)

ausgebauter Organisationen erfüllt werden. In einer solchen Struktur müßten nämlich die Kommunikationsprozesse von unten nach oben verlaufen. Jedoch ist nicht die gesamte Arbeit der Verbände nach dem Muster autoritärer Hierarchien organisiert. Das Prinzip der freiwilligen Teilnahme an den Veranstaltungen führte vor allem in den 60-er Jahren zu einer stärkeren Berücksichtigung der Interessen und Bedürfnisse der Jugendlichen. Zwar haben die Teilnehmer bis heute in der Regel wenig Einfluß auf die Verbandsspitze; sie können sich jedoch dem Angebot der Institutionen entziehen, wenn es nicht ihren Erwartungen entspricht. So führt dieser "Markt-Charakter" des pädagogischen Feldes zur zumindest vordergründigen Anpassung des Verbandsprogramms an dieser strukturellen Gegebenheiten kann die These bekräftigt werden, daß die Jugendverbände bisher kaum die Funktion der Interessenvertretung junger Menschen erfüllt und auch die Jugendlichen in diesen Institutionen kaum einen Anwalt für ihre Bedürfnisse wahrnehmen. Sobald die Verbände sich jedoch diesem Auftrag verpflichten, müssen sie sich dem Anspruch der Radikaldemokratisierung stellen. Sie müssen im Sinne der eingangs formulierten Funktion der "Organisation als Ideologie (im positiven Verständnis)" den Jugendlichen ermöglichen, aus der eigenen Interessenlage heraus auf demokratischem Wege Mehrheiten zu suchen. Entsprechend müssen alle Verbandsfunktionen durch derartige Mehrheitsentscheidungen nach dem Rotationssystem besetzt werden und auch das Verwaltungssystem der ständigen Kontrolle durch die Basis

unterliegen. Die Aufgabe der großen Organisation ist es dann, den solidarisch vertretenen Lebensinteressen der Jugendlichen mehr politische Durchschlagskraft zu verleihen. Daß eine solche Organisation von Interessen - auch unabhängig von Erwachsenenorganisationen - notwendig und möglich ist, zeigten die selbstorganisierten Vereinigungen der proletarischen Jugendbewegung. Auch einige der heutigen Jugendverbände könnten sich zu einem solchen direktdemokratischen System entwickeln: Gemäß ihrer Mitgliederzahl sind sie in der Regel überschaubar und die nach lokalen Verhältnissen durchgeführte Untergliederung, die auf der Basis von Orts- und Ortsteilgruppen beruht, erlaubt, die Meinungs- und Willensbildungsprozesse durchsichtig zu machen. Hinzu kommt der - im Gegensatz zu anderen Sozialisationsinstanzen - geringe Formalisierungsgrad, der Interaktionen und Aktionen zwischen Gleichaltrigen zuläßt, ohne daß diese Aktivitäten instrumentell bestimmt und in Positionsrollen organisiert sind. Voraussetzung für eine demokratische Kommunikationsstruktur ist jedoch die etwa gleichwertige Verteilung der möglichen Interaktionen und Aktivitäten aller Organisationsmitglieder. Vorsorge für demokratische Strukturen erfordert Wegsteuern der Interaktionsrenten durch Anheben der Interaktionen und Aktivitäten der jeweils in unterster Position befindlichen Gruppenmitglieder (Aktivierung der Basis) [1]. Durch die mangelnde

---

1) Schwendter, R., Modelle der ... a.a.O., S. 134.

Institutionalisierung erlaubter Kommunikationswege ist diese Möglichkeit in Jugendverbänden tendenziell gegeben. Während in Betrieben und Schulen die Situationsrollen begrenzt und durch die formale Struktur genau festgelegt sind, ermöglicht Jugendverbandsarbeit eine Vielzahl von Situationen und Situations-Gestaltungen, die ein beträchtliches Maß an Spontaneität und die partielle Aufhebung von Repressivität gewährleisten. Hinzu kommt der relativ geringe Grad offensichtlicher Kontrolle und Sanktionsgewalt des Verbandes gegenüber Mitarbeitern und Jugendlichen. So wird die Vermutung zutreffen,

> daß die freien Mitarbeiter sich insgesamt in ihrer Arbeit durch den Träger kaum eingeschränkt fühlen.
> (Aussage Q)

Soweit im Zusammenhang mit Jugendverbänden von sozialer Kontrolle gesprochen werden kann, bezieht sich dieser Begriff auf jene latenten Kontrollen, die durch den spezifischen Sozialisationsmodus des Verbandes vorgegeben sind. Dieser wird vertreten durch die Verbandsfunktionäre, pädagogischen Mitarbeiter und Jugendlichen selbst, die ihrerseits auf andere Mitglieder oder Sympathisanten einwirken. "Die soziale Situation der Jugendlichen, die Mitglieder von Jugendverbänden sind, unterscheidet sich von der Situation der Nichtmitglieder in Bezug auf die Bedingungen und Möglichkeiten sozialer Abweichung und Kontrolle da-

durch, daß die ersteren eine Mitglieder- und Bezugsgruppe haben, die zusätzlich zu anderen, moralischen Unternehmungen unserer Gesellschaft Interpretationen von Verhaltensweisen im Bezugssystem gut /böse geben, und daß sie konkrete Handlungsmuster - soweit sie ihnen in beschränktem Umfang sichtbar werden - danach bewerten." [1] Diese Form latenter Kontrolle beinhaltet keine auffälligen Sanktionsmittel, sondern gehört zu jenen Formen sozialer Steuerung, die aufgrund ihrer subtilen Wirkung dem Betroffenen nur schwer bewußt werden. Das Durchschauen differenzierter, sozial-psychologisch erklärbarer Sozialisationsmechanismen erfordert einen höheren sozialwissenschaftlichen Bildungsgrad als das Erkennen autoritär-organisierter Herrschaftsstrukturen. Somit ist die Behauptung plausibel,

> daß das größere Bewußtsein der Unabhängigkeit vom Träger mit einer geringeren Sensibilität des jeweiligen Mitarbeiters für gesellschaftliche und institutionelle Herrschaftsverhältnisse positiv korreliert. (Aussage R)

Der tatsächliche Grad sozialer Kontrolle bemißt sich in den einzelnen Gruppierungen nach dem Ausmaß des Einflusses informeller Freizeitgruppen, d.h. jener "peergroups", denen Eisenstadt einen grundsätzlich devianten Charakter zuspricht.[2]

---

1) Schefold, W., Die Rolle der ... a.a.O., S. 158.

2) Eisenstadt, S.N., Von Generation ... a.a.O., S. 310f.

Soweit es für Jugendliche möglich ist, die abweichenden Verhaltensmuster ihrer Subkultur in den Aktivitäten der Jugendarbeit zu verwirklichen, kann von einem geringen Grad sozialer Kontrolle gesprochen werden. Die mögliche Abweichung von den offiziellen Normen und Verhaltensmustern traditioneller Sozialisationsinstanzen ist jedoch grundsätzlich eng begrenzt, da sie nur innerhalb eines Interaktionssystems erlaubt wird, das mit den institutionalisierten Sozialstrukturen übereinstimmt.[1] Das Maß der sekundären Institutionalisierung[2] wird bestimmt durch den Grad der Abweichung des im Jugendverband geltenden Verhaltenssystems von den familiaren und schulischen Normen sowie den Verhaltenserwartungen devianter Gruppen.

Die vorgegangene Analyse über die Beziehung des Systems Jugendverbandsarbeit zu anderen Systemen hat ergeben, daß zu den entscheidenden - die Sozialisation des Jugendlichen beeinflussenden Institutionen - keine oder nur sehr wenig Kontakte bestehen. Somit kann die Vermutung geäußert werden,

> daß bisher keine wesentlichen Konflikte zwischen den meisten Jugendverbänden und anderen gesellschaftlichen Subsystemen auftreten, und daß folglich der Sozialisationsmodus der meisten Verbände die herrschenden Rollenmuster reproduziert. (Aussage S)

---

1) So wurde der CVJM Hamburg aus dem Gesamtverband Deutschlands ausgeschlossen, da sein "Leitfaden zur Sexualerziehung" die Verbandsinterne und auch allgemein geduldete Toleranzschwelle überschritt.

2) Luhmann, N., Funktionen und Folgen, a.a.O.S.248.

Daraus kann weiter gefolgert werden,

> daß die vom Träger und seinen Mitarbeitern intendierten Handlungsmuster abweichendes Verhalten auszuschließen trachten, so daß auch Konflikte zwischen der dominanten Kultur und den Subkulturen Jugendlicher aufkommen können.
> (Aussage T)

Die bereits geschilderten Selbstrekrutierungstendenzen von Mitarbeiter- und Mitgliederschaft sowie die Freiwilligkeit der Teilnahme legen die Vermutung nahe, daß ein solcher Konflikt auch innerhalb der Jugendverbände kaum festzustellen ist. Diese vermutete Konfliktarmut innerhalb der meisten Verbände kann jedoch zusätzlich auch auf Taktiken der Konfliktverschleierung zurückgeführt werden. "Organisationsinterne Konflikte werden, sofern sie nicht in die normalen Entscheidungsverfahren versteckt werden können, nach Möglichkeit überhaupt geleugnet und durch Formeln, Freundlichkeiten und Fiktionen überdeckt." [1] Zu solchen Taktiken gehört etwa das Verschlüsseln oder Verschweigen kontroverser Probleme oder die Projektion verbandsinterner Probleme auf einen äußeren Feind. In vielen Fällen werden sicherlich auch objektive Konflikte durch subtile unbewußte "Konfliktlösungsstrategien" der Mitarbeiter "gelöst". Zu diesem Abwehrmechanismus gehören Ideologisierung von Partnerschaft und "Brüderlichkeit". Ausweichen auf möglichst risikolose Ver-

---

1) Luhmann, N., Funktionen und Folgen... a.a.O. S. 248.

anstaltungen, Privatisierung, Resignation, diffuse Unsicherheit sowie Verdrängung eigener Interessen. Solche Formen der Konfliktverschleierung sind speziell bei freien Mitarbeitern besonders häufig, die nur eine mangelhafte sozialpädagogische Ausbildung besitzen.

> So kann vermutet werden, daß auch ein mangelhaftes Konfliktbewußtsein aus der fehlenden Sensibilität für gesellschaftliche und institutionelle Herrschaftsverhältnisse resultiert.
> (Aussage U)

Nur wenigen Gruppen innerhalb der Jugendverbände wird es gelingen, über das durch die Verbandsideologie erlaubte Maß abweichenden Verhaltens hinauszugehen. Hier reagieren die Verbände wie die meisten Einrichtungen mit Diffamierung und Ausschluß. Die Toleranzschwelle für deviantes Verhalten ist vermutlich in jenen Jugendorganisationen am größten, die stark an den Interessen Jugendlicher orientiert sind. Die "Freiheit als Freiheit der Andersdenkenden" erfordert von jedem Jugendverband ein hohes Maß an Konfliktttoleranz. Sobald die konkreten Lebensinteressen der Jugendlichen beachtet und in Aktionen zu ihrer Realisierung umgesetzt werden, führt die jeweilige Praxis angesichts der vorhandenen Widersprüche zu Diskussionen und informellen Gruppierungen. Jeder demokratische Wettbewerb der Ideen schafft Fraktionen, als Widerspiegelung der zahlreichen gesellschaftlichen Widersprüche im Bewußtsein und Han-

deln der Beteiligten. Diese Form von Konkurrenz hat nichts gemein mit dem Pluralismus zwischen Herrschenden und Beherrschten, sondern ist Ausdruck des Pluralismus der Beherrschten auf einer gemeinsamen, kooperativ hergestellten Basis wachsender Demokratisierung und Emanzipation. Das Vorhandensein dieser konfligierenden Gruppen, die in der Praxis ohnehin entstünden, sind zur Vermeidung mangelhafter Kooperation bewußt einzuplanen.

3.4.3.7 Innovationswege im System Jugendverbandsarbeit

Der letzte Abschnitt der organisationssoziologischen Analyse soll verschiedene Strategien der innovationsorientierten Organisationsforschung aufzeigen, die dazu beitragen könnten, bestehenden Jugendverbänden die Verwirklichung einer emanzipatorischen Jugendarbeit zu ermöglichen. Probleme der Mitarbeiterqualifizierung sollen dabei im Mittelpunkt der Erörterung stehen. Innovationen können formal definiert werden als ein beabsichtigtes, zielorientiertes und planvolles Vorgehen in Richtung auf eine gewünschte Verbesserung bestimmter Zustände. Gemäß dieser Definition können vier Dimensionen der Innovation unterschieden werden:

- eine qualitative Dimension, die darauf hinweist, daß das angestrebte "Neue" besser ist als der bisherige Zustand;

- eine intentionale Dimension, die besagt, daß dieses "Neue" nicht Folge zufälliger Änderungen ist, sondern eines planvollen und strategischen Wandels bedarf;

- eine ideologisch-politische Dimension, die durch jene Interessen bestimmt wird, die der angestrebten Änderung zugrundeliegen;

- eine prozessuale Dimension, die darauf hinweist, daß sich der Begriff Innovation auf sich-vollziehende und nicht bereits abgeschlossene Änderungen bezieht.

Diese Inhalte des Innovationsbegriffs führen bezüglich der Jugendverbandsarbeit zu verschiedenen Fragen, die verschiedentlich bereits in den vorangegangenen Ausführungen angesprochen wurden, an dieser Stelle jedoch noch einmal komprimiert aufgegriffen werden sollen:

1. Welche Interessen bestimmen das ideologisch-politische Ziel der Veränderungen?
   Die historische und organisationssoziologische Analyse ergab, daß wesentliche Innovationen in Jugendverbänden vermutlich noch immer von den Trägern bzw. den Spitzenfunktionären ausgehen, so daß die Interessen der herrschenden gesellschaftlichen Gruppierungen vorrangig zum Zuge kommen. Eine Organisation, die den Anspruch hat, die Lebensinteressen Jugendlicher zu or-

ganisieren, um ihnen mehr politische Relevanz zu verschaffen, müßte in erster Linie dieses zuletzt genannte Kriterium zum Gradmesser des Wandels machen. Das schließt zum einen die Möglichkeit aus, die Trägerintentionen naiverweise mit den Interessen der Betroffenen gleichzusetzen. Zum anderen impliziert der Begriff der "Lebensinteressen", daß nicht allein die vordergründig empirisch erfaßbaren Bedürfnisse Jugendlicher zum angestrebten Ziel apostrophiert werden dürfen. Im Sinne der Theorie emanzipatorischer Jugendarbeit müssen die Betroffenen mit den gesellschaftlichen Hintergründen der sozialen Steuerung ihrer eigenen Interessen vertraut gemacht werden, um in selbstbestimmter Weise das Ziel ihrer pädagogisch-politischen Lernprozesse festlegen zu können.

2. Der Frage nach dem Ziel des Innovationsprozesses folgt unmittelbar die nach den Initiatoren und Trägern des planvollen Wandlungsprozesses. Die gegenwärtige Organisationsstruktur begünstigt jene Personengruppen, die sich um die Verbandsspitze gruppieren, da die Kommunikationsstruktur vorwiegend durch Prozesse bestimmt wird, die von oben nach unten verlaufen. Die Institutionalisierung des jugendlichen Selbstbestimmungsrechts gehört zu den wichtigsten Voraussetzungen einer auf Emanzipation angelegten Verbandsstruktur. Dazu gehört, daß die Jugendlichen schrittweise in die Rolle des Innovators eingeübt werden, um damit ihre eigenen Lernprozesse in die Hand nehmen zu können. Die-

ses schrittweise Einüben wird erforderlich, da Selbstverwaltung und Mitbestimmung bereits ein Verhalten voraussetzen, das durch Kooperationsfähigkeit und Solidarität gekennzeichnet werden kann. Hinzu kommt die Schwierigkeit, daß zum Verständnis einer auf Emanzipation abzielenden Bildungsarbeit die Einsicht in gesellschaftliche Zusammenhänge und die Erfahrung anderer repressionsfreier Kommunikationsmöglichkeiten vorausgehen muß, ohne die der Wunsch zur Veränderung nicht entstehen kann. Entscheidend wird nun die Art und Weise der Kooperation zwischen jugendlichen Teilnehmern, freien und hauptamtlichen Mitarbeitern sowie anderen verbandseigenen und wissenschaftlichen Beratern, die sich für den Innovationsprozeß verantwortlich fühlen. Ohne die Vorrangigkeit der demokratischen Mehrheitsbeschlüsse der Jugendlichen müssen sich alle Konzeptionen der Innovation den Vorwurf der "Pädagogisierung" oder gar der Indoktrination ihres Adressatenkreises gefallen lassen. Diese Reduktion der Pädagogen-Rolle auf aktive Beratung im Diskurs mit den Betroffenen unter dem Ziel, die Lebensinteressen Jugendlicher zu fördern, setzt jedoch ständige Qualifizierungsprozesse der Verantwortlichen voraus.

3. Die beschriebenen Innovationen werden nicht von heute auf morgen eine Wandlung der Jugendverbände bewirken können. Es geht um einen Prozeß, der in einzelnen Organisationen unterschiedlich schnell voranschreiten wird, da die Bedin-

gungen für emanzipatorische Veränderungen nicht gleichmäßig verteilt sind und nach dem Modell der Grenzeffektivität [1] je konkret in die Innovationsstrategie mit einbezogen werden müssen. Jedoch auch in jenen Einrichtungen, die optimale Voraussetzungen für Innovationen im Sinne der Betroffenen vorweisen können, werden die notwendigen Änderungen durch einen ständigen Prozeß erfolgen müssen, da Interessen und Bedürfnisse im Zuge der Befriedigung bzw. Frustation Wandlung unterliegen, die strategisch-politischen Neuorientierungen notwendig machen.Es müssen Verfahren und Innovationswege geschaffen werden, die den Betroffenen ermöglichen, sich in einem längeren Lernprozeß mit der sozialen Bedingheit ihrer Interessen vertraut zu machen, um als Ergebnis dieses Lernprozesses Alternativen zu ihrer derzeitigen Lebenssituation erkennen und entsprechende Bedürfnisse artikulieren zu können.

4. Wie kann nun aber gemessen und gewährleistet werden, daß die angestrebten Ziele der Innovation besser sind als der bisherige Zustand? Um diese Frage beantworten zu können, müssen Möglichkeiten der Kontrolle erforscht und erprobt werden. Diese Kontrolle umfaßt den gesamten Innovationsprozeß mit all seinen Voraussetzungen, Entscheidungen und Strategien. Evaluation in diesem Sinne beschließt nicht

---

1)Vgl. Schwendter, R., Modelle zur ... a.a.O., S. 248.

den Innovationsprozeß, sondern begleitet ihn ständig. Da die Verfahren der Überprüfung vom Stadium der Änderung und von der Betroffenheit der Lernziele abhängen, können an dieser Stelle keine genaueren Ausführungen gemacht werden. Im Zusammenhang der Organisationsanalyse wurden bereits die wesentlichsten Kriterien aufgezeigt, anhand derer entschieden werden kann, ob sich die eingeleiteten Wandlungen als Verbesserung im Sinne des angestrebten Ziels erweisen.

Im folgenden sollen vier grundlegende Innovationsarten vorgestellt und im Zusammenhang mit Jugendverbandsarbeit diskutiert werden. Es handelt sich um die - von der Organisationsforschung herausgearbeiteten - Strategien der Produkt-Angebotsinnovation, der Verfahrensinnovation, der Strukturinnovation und der personellen Innovation.[1)]

1. Die Produkt-Angebotsinnovation meint die Einführung eines neuen Produkts (z.B. Lehrmittel) oder einer neuen Dienstleistung (z.B. Beratungsdienst) in die Organisation. So müßten Curriculumelemente für die konkrete Basisarbeit oder auch für die Mitarbeiterqualifizierung entwickelt und für verschiedene Jugendverbände aufbereitet werden, so daß sie innerhalb dieser Organisationen von den vorhandenen Kräften genutzt werden können. Solche Materialien sind bisher kaum vorhanden, da im über-

---

1) In Anlehnung an Knight, K.E.: A descriptive model of the intra-firm innovationsprocess, In: Journal of Business. 40, 1967, S. 478 - 496, und Krieser, A., Innovationen, in: Grachla, E. (Hg) Handwörterbuch der Organisation. Stuttgart 1969. S. 743.

kommenen organisatorischen Gefüge der Verbände eine pädagogisch-wissenschaftliche Reflexion nicht fest institutionalisiert werden konnte. So verfügte der Bundesjugendring nicht über eine Institution wie etwa die "Pädagogische Arbeitsstelle des Deutschen Volkshochschulverbandes", die ihre Aufgabe in der Auswertung von Experimenten und der Erarbeitung von Materialien für die Praxis sehen würde. Günstiger als eine solche zentrale Arbeitsstelle wären regionale sozialpädagogische Zentren, die aufgrund ihrer Nähe zur Basis solche Funktionen noch effektiver erfüllen könnten. Diese Beratungszentren könnten zugleich die überverbandliche sozialpädagogische Qualifizierung der Mitarbeiter übernehmen.

2. Verfahrensinnovation meint Änderungen im Ablauf der pädagogischen und politischen Prozesse innerhalb der Organisation. Gemeint ist die Revision der Inhalte, der Methoden, Medien, Sozialformen sowie aller Interaktions- und Kommunikationsprozesse, die zur Zielerreichung eingesetzt werden. Diese Aufgabe kann vorzugsweise in einzelnen Aktionsforschungsprojekten angefaßt werden, die in bestehenden Einrichtungen unter Mitwirkung fachlich geschulter Berater neue Arbeitsweisen und Interaktionsformen erproben. Bei der Auswahl solcher Projekte, die fachliche Beratung erfordern,sollen selbstorganisierte Zusammenschlüsse und Aktivitäten bevorzugt behandelt werden, da durch solche Experimente das Ziel optimaler

Interessenvertretung Jugendlicher voraussichtlich am effektivsten angezielt werden kann.

3. Strukturinnovation meint die Neuerung in der Organisationsstruktur, z.B. die Demokratisierung von Entscheidungsgremien, die Vermehrung der Informationskanäle, den Abbau hierarchischer Einflußstrukturen usw. Solche Veränderungen müssen durch ständigen Druck von der Basis zusammen mit erfahrenen Beratungsteams vorgenommen werden.

4. Die personelle Innovation bezieht sich auf den Aus- oder Abbau des Personalbestandes sowie auf Verhaltensänderungen der Organisationsmitglieder, z.B. durch organisationsinterne oder - externe Erweiterung der Qualifikationen. Gemeint ist ferner die - für die Jugendverbandsarbeit dringend erforderliche - Professionalisierung.

Bevor auf den Hauptgegenstand unserer Untersuchung, die Aus- und Fortbildung der freien Mitarbeiter als eine bedeutsame Möglichkeit der personellen Innovation eingegangen wird, sollen noch einige Gesichtspunkte angesprochen werden, die alle Innovationswege betreffen. Die Organisationsentwicklungsforschung hebt hervor, daß einzelne innovatorische Elemente in einer Organisation isoliert nicht zu einer umfassenden Erneuerung führen. Entsprechend ist auch für Jugendverbände

wichtig, daß für die gesamte Einrichtung ein Innovationsprozeß eingeleitet werden muß. So wäre etwa völlig sinnlos, Materialien für eine emanzipatorische Jugendarbeit an Jugendverbände zu verteilen, wenn die Mitarbeiter nicht in der Lage sind, damit umzugehen. Änderungen im Ablauf pädagogisch-politischer Prozesse hängen eng mit den institutionellen Voraussetzungen der Organisationsstruktur zusammen. Die Organisationsstruktur selbst wiederum kann nicht verändert werden, wenn traditionalistische Einstellungsmuster der freien Mitarbeiter jede Reform abblocken. Die Verbände können ihren Mitarbeitern jedoch keine qualifizierte Aus- und Fortbildung zukommen lassen, wenn nicht wissenschaftlich und praxisnah erarbeitete Curriculumelemente zur Verfügung stehen, die in den Qualifizierungskursen zur Anwendung kommen können. So ließen sich beliebig viele Querverbindungen schaffen, die zu einer umfassenden Reform beachtet werden müssen. Diese innerverbandlichen Innovationswege stehen wiederum in enger Verbindung mit den Verhältnissen in anderen sozialen Systemen, so daß wirksame Innovationen zugleich eine Veränderung der Außenbeziehungen des Systems Jugendverbandsarbeit zum Ziel haben muß. So kann eine innerverbandliche Effektivierung der jugendlichen Selbstbestimmungsprozesse z.B. nur durch Innovationen in den Bereichen von Politik, Gesetzgebung und Subventionierung von Jugendarbeit, der Wissenschaft und anderen Sozialisationsbereichen erreicht werden. Innerhalb des Feldes Jugendarbeit

selbst müssen Kooperationsmodelle erarbeitet werden, die eine optimale Nutzung innovatorischer Ressourcen wie Beratungseinrichtungen, wissenschaftliches Personal und Materialien sowie eine effektive Koordination größerer Projekte ermöglichen.

Sie haben grundlegende Hilfen für innovatorische Entscheidungen und innovatorisches Handeln anzubieten. Damit diese Orientierungshilfen praxisnah wirksam werden, müssen Institutionen geschaffen werden, die eine Umsetzung oder zumindest eine institutionalisierte Konfrontation von Wissenschaft und Praxis ermöglichen. Die oben genannten Regionalen Sozialpädagogischen Zentren könnten diese Aufgabe übernehmen.

Zum Schluß dieses Kapitels soll ein Innovationsweg näher betrachtet werden, der entscheidende Wandlungsprozesse in Gang setzen könnte: Die Aus- und Fortbildung der freien Mitarbeiter. An verschiedenen Stellen der organisationssoziologischen Analyse konnte bereits die strategisch wichtige Position der ehren- und nebenamtlichen Mitarbeiter aufgewiesen werden. Trotz des Anstiegs der hauptamtlich arbeitenden Jugendleiter kann davon ausgegangen werden, daß die Jugendarbeit an der Basis auch heute noch in erster Linie von freien Mitarbeitern geleistet wird. Als Mittler zwischen Verband und jugendlichen Teilnehmern bestimmen sie den Hauptanteil

der Interaktionen und entscheiden damit gleichzeitig über die Qualität der pädagogischen Arbeit. Bezüglich des Stellenwerts dieser Tatsache in der fachwissenschaftlichen Diskussion schreibt Klein in ihrer Didaktik und Praxis der Ausbildung: "Die Qualität einer Jugendarbeit aber steht und fällt mit der Qualifikation ihrer Gruppenleiter oder Verantwortlichen. Umso erstaunlicher ist es, daß dem Problem der Ausbildung der Verantwortlichen im Vergleich mit den Auseinandersetzungen über Jugendarbeit allgemein wenig Aufmerksamkeit geschenkt wird. Auch die pädagogische Forschung hat sich dieses Problems noch kaum angenommen. Sie konzentriert sich weitgehend auf die Bedingungen der Ausbildung von Erziehern für den schulischen Bereich." [1] So bleibt das Problem der Qualifizierung freier Mitarbeiter allein den Verbänden selbst überlassen, die diese Aufgabe - je nach Verbandsgröße - mehr oder weniger intensiv in Angriff nehmen. Die meisten Verbände sind damit jedoch überfordert. Schefold äußert die Vermutung:

> "Es ist anzunehmen, daß ehrenamtliche Jugendarbeiter nur über das Repertoire fachlichen Wissens und pädagogischer Verhaltensmuster verfügen, die zur fachlichen und erzieherischen Tradition des Verbandes zählen." [2]
> (Aussage V)

---

1) Klein, Irene, Gruppen leiten lernen, Didaktik und Praxis der Ausbildung, München 1976, S. 16.

2) Schefold, W., Die Rolle der ... a.a.O., S. 98.

Durch eine empirische Analyse einer repräsentativen Auswahl der Mitarbeiterkurse in Bayern konnte diese Hypothese bereits plausibilisiert werden. Der Verfasser kommt zu dem Schluß, "daß etwa die Hälfte aller Veranstaltungen nicht in die Kategorie "Mitarbeiterbildung" fällt, sondern sich vornehmlich mit verbandsspezifischen Inhalten beschäftigt. Dies läßt sich aus den Kursberichten, den Angaben der Teilnehmer zum Inhalt und der Beschreibung des Kurstyps durch die Teilnehmer eindeutig feststellen." [1] Selbstverständlich bestehen unter einzelnen Verbänden signifikante Unterschiede. [2] Um jedoch die oben genannten Innovationsabsichten im Sinne einer stärkeren Interessenorientierung der Verbände wirksam werden zu lassen, "müßte wohl der Zirkel der Reproduktion pädagogischer Handlungsmuster in den Verbänden gebrochen werden. Mollenhauer weist darauf hin, daß diese pädagogischen Handlungsmuster die traditionellen Erziehungsstile der Gesellschaft spiegeln, die zudem von ideologischen Momenten der Verbände noch verstärkt und abgesichert werden." [3] Eine wichtige Voraussetzung der innovatorischen Funktion von Aus- und Fortbildungs-

---

1) Schindler, W., Mitarbeiter in der Jugendarbeit, a.a.O., S. 113. Unter 'Mitarbeiterbildung' versteht Schindler jeden Kurs, der sich in seinem Inhalt mit einem oder mehreren Gebieten der Jugendarbeit befaßt und dieses mindestens 2/3 der Veranstaltungsdauer (Förderungsrichtlinien vom Bayerischen Jugendring)

2) Ebenda, S. 116.

3) Schefold, W., Die Rolle der ... a.a.O., S. 98.

kursen ist jedoch erst erfüllt, wenn diese Qualifizierungsbemühungen quantitativ und (oder) qualitativ von den Daten abweichen, die zur Reproduktion der Praxis erforderlich wären. [1] Innovationschancen durch quantitatives Abweichen bezieht sich auf die Zahl derer, die durch Kurse erfaßt werden. Dabei wäre ein Mangel oder auch ein Überschuß an geschulten Mitarbeitern denkbar. Sollte sich die Hypothese bestätigen, daß ein hoher Prozentsatz über keine oder eine nur mangelhafte Qualifizierung verfügt, ist die Annahme berechtigt, daß die Verbände mit unterqualifizierten Mitarbeitern vorlieb nehmen müssen, so daß der Status quo nur mit Mühe gehalten werden kann, wenn nicht sogar Rückschritte in der Qualität der Arbeit deutlich werden.

> Der Mangel an geschulten Mitarbeitern wirkt also in der Regel innovationshemmend. Umgekehrt ist der bestehende Innovationsdruck auf die Praxis umso größer, je mehr Mitarbeiter - über die derzeitige notwendige Zahl hinausgehend - geschult werden.
> (Aussage W)

Die Vermutung trifft jedoch nur zu, wenn die Aus- und Fortbildungskurse eine qualitative positive Abweichung von der gegenwärtigen Ausbildung der Mitarbeiter ermöglichen. Das heißt, daß die Mitarbeiter in dem Sinne "überqualifiziert" werden, daß sie mit größerem Wissen und Selbstbewußtsein

---

1) Die folgenden Ausführungen orientieren sich an den Arbeitsergebnissen der "Manpower-Projekt-Gruppe, "Aktive Bildungspolitik und Beschäftigung" in: Hüfner-Neumann, Bildungsplanung: Ansätze, Modelle, Probleme. Stuttgart 1971, S. 170 - 189.

sowie innovatorischer Handlungskompetenz in der Praxis tätig werden als zur Reproduktion der gegenwärtigen Situation notwendig wäre.

> Da jedoch die Aus- und Fortbildung in den Händen der Verbände selbst liegt, wird - soweit überhaupt möglich - eine Überqualifizierung sich nur im Rahmen des vorgegebenen Sozialisationsmodus bewegen.
> (Aussage X)

Eine auch mögliche Unterqualifizierung der Mitarbeiter verringert in jedem Fall innovatorische Potenzen und verfestigt die bestehenden Traditionen und innerverbandlichen Abhängigkeiten. Diese Personen werden eine regelhafte festgefügte Ordnung der Freiheit eigener Initiative vorziehen.

Ebensolche Auswirkungen hätte eine Fehlqualifikation der freien Mitarbeiter. Das heißt, es würden solche Einsichten, Fähigkeiten und Fertigkeiten vermittelt, die sich für die gegenwärtige Praxis als völlig irrelevant erweisen. Auch in diesem Fall kann von den Mitarbeitern kein innovatorischer Impuls erwartet werden, da sie an den Problemen der Praxis resignieren müßten. Welche Qualifikationen an den Erfordernissen der Praxis vorbeigehen, kann jedoch nicht von den Verbänden selbst entschieden werden, da zu leicht jene Elemente in diese Gruppe abgedrängt werden, die nicht in die jeweilige Verbandsideologie passen. Andererseits dürfen keine Aus- und Fortbildungs-

programme allein von außerverbandlichen Institutionen entwickelt werden. Optimal wäre eine fachlich fundierte Qualifizierung in einer regionalen sozialpädagogischen Einrichtung, in der die Verbände - zusammen mit wissenschaftlichen Beratern - gemeinsam ein Qualifizierungsmodell praktizieren. Neben dieser sozialpädagogischen Grundausbildung muß den unterschiedlichen Organisationen Gelegenheit gegeben werden, ihre verbandsspezifischen Inhalte zu vermitteln. Diese Institution sollte neben der Mitarbeiterqualifizierung Möglichkeiten zu einer umfassenderen Innovation aller Einrichtungen der Jugendarbeit bieten. So könnten auch die bereits genannten Strategien der Produkt-, Verfahrens- und Strukturinnovation in diese Entwicklungsprogramme eingearbeitet werden.

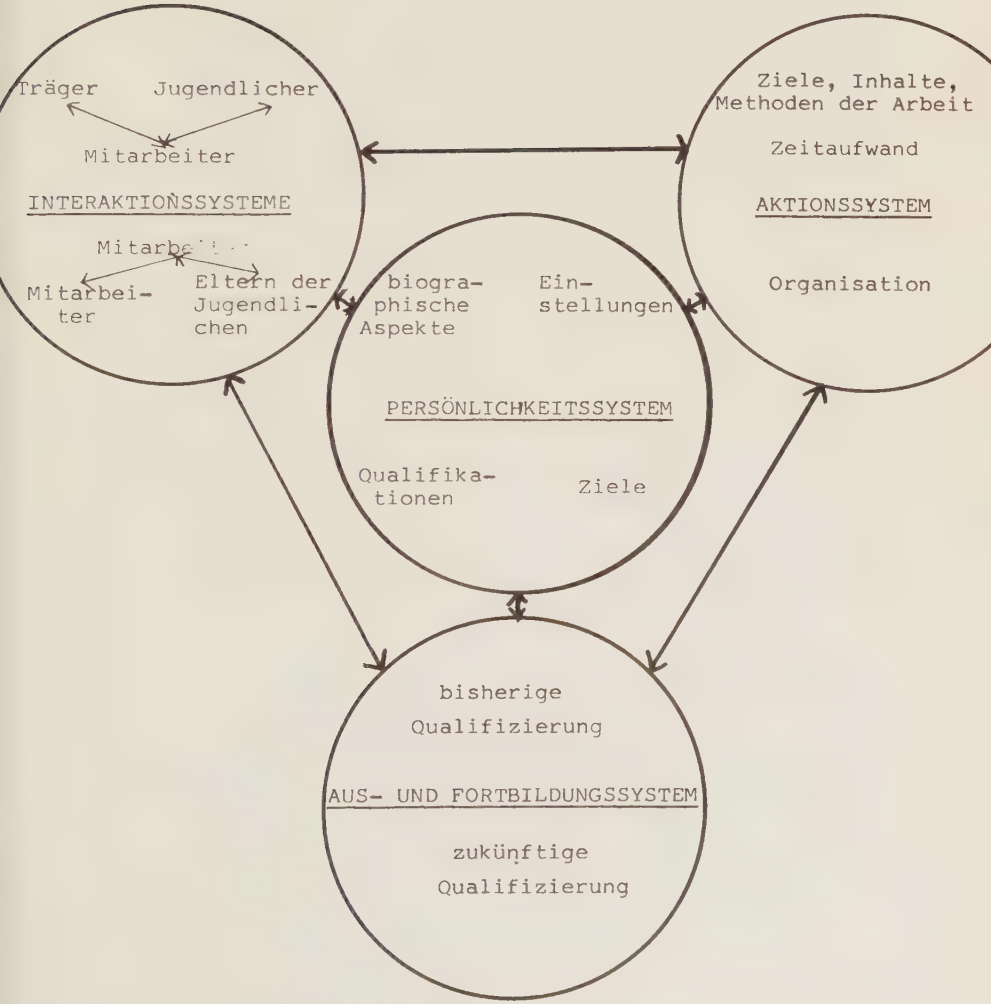
3.5 Komponentensystem der Mitarbeitersituation

3.5.1 Darstellung und Funktion des Komponentensystems im Zusammenhang der gesamten Untersuchung

Die Untersuchung der Situation des Mitarbeiters in der außerschulischen Jugendverbandsarbeit begann mit einer kritischen Analyse der Stellung und Funktion dieser Sozialisationsagentur im Rahmen der Gesamtgesellschaft und im Zusammenhang mit anderen Subsystemen. Mit dem Instrumentarium einer kritischen Theorie der Gesellschaft sowie verschiedener Elemente der Systemtheorie wurde die gesellschaftliche Funktion der öffentlichen Jugendarbeit als systemintegrierende sekundäre Institutionalisierung herausgearbeitet und begründet. Unter dem Anspruch eines emanzipatorischen Erkenntnisinteresses wurden zugleich die vorhandenen Ansätze, die noch nicht realisierten Möglichkeiten, aber auch die Grenzen einer für die Betroffenen emanzipierenden Sozialisation durch Jugendverbandsarbeit aufgezeigt. Nach dieser gesamtgesellschaftlichen Verortung und einer kurzen Darstellung vorhandener Gesamttheorien zur Jugendarbeit folgten die Thesen zur emanzipatorischen Jugendarbeit und zur Rolle des pädagogischen Mitarbeiters. Das bisher nur als allgemeines Leitziel benutzte emanzipatorische Erkenntnisinteresse wurde an dieser Stelle auf den spezifischen Gegenstandsbereich bezogen und

partner und Handlungsfelder werden nur insofern hinzugezogen, soweit sie - zumindest teilweise - unserer empirischen Analyse zugänglich sind. So können verschiedene - die Situation beeinflussende - Bedingungsfaktoren wie lokales Millieu, Art und Ausstattung des Tätigkeitsbereichs, z.B. eines Jugendfreizeitheims, und die Struktur der Besucherschaft nicht mit in die weitere Untersuchung einbezogen werden. Soweit erforderlich, sollen jedoch auch diese Komponenten bei der Interpretation der Daten berücksichtigt werden. Die vorangegangenen makrosoziologischen Analysen sollen verhindern, daß der aus empirisch-methodischen und forschungsökonomischen Gründen reduzierte Erkenntnisbereich nicht isoliert von anderen Bedingungsfaktoren interpretiert wird. Die folgende graphische Darstellung gibt einen Überblick über die Komponenten der empirischen Untersuchung:

Komponentensystem der Mitarbeitersituation



Die Situation der pädagogischen Mitarbeiter wurde in vier Teilbereiche ausdifferenziert, die in der konkreten Situation eng miteinander verbunden sind, unter analytisch-systematischen Gesichtspunkten jedoch gesondert betrachtet werden können. Im Mittelpunkt des Modells steht das Persönlichkeitssystem des Mitarbeiters, das wiederum ausdifferenziert werden kann in allgemeine biographische Aspekte und solche, die sich auf den Tätigkeitsbereich in der Jugendarbeit beziehen, in Einstellungen, Ziele und Qualifikationen. In seiner Rolle als Mitarbeiter interagiert er mit verschiedenen Personen, Personengruppen oder auch Institutionen, von denen der eigene Träger, andere Mitarbeiter, die Jugendlichen selbst und deren Eltern als Interaktionspartner herausgegriffen wurden. Mit "Aktionssystem" ist das Gesamt der konkreten Tätigkeitsbereiche an der Basis des Jugendverbandes gemeint. Hier spielen Ziele, Inhalte und Methoden der Veranstaltungen sowie ihre Organisation und der erforderliche Zeitaufwand eine Rolle. Die Aus- und Fortbildung der Mitarbeiter ist als gesondertes System aufgeführt, da die Erforschung und Verbesserung dieses Bereichs als Zielpunkt des gesamten Forschungsprojekts definiert wurde. In diesem Zusammenhang interessieren die Quantität und die Qualität der bisherigen Kurse sowie Wünsche bezüglich eines zukünftigen Qualifikationsmodells.

Die Auswahl, methodische Umsetzung und Erprobung der einzelnen für diese Bereiche relevanten Variablen erstreckte sich über einen Zeitraum von ca. 2 Jahren und wurde im Forschungsteam von drei Mitarbeitern geleistet, die in den verschiedenen Entwicklungsstadien unterschiedlich stark mit betroffenen Mitarbeitern, Verbandsfunktionären und Experten zusammenarbeiteten. Im Februar 1976 erschien ein ausführlicher Zwischenbericht [1] der Forschungsarbeiten und wenig später die Diplomarbeit des Mitarbeiters Wolfgang Papenberg, [2] die sich mit der Entwicklung des methodischen Instrumentariums befaßte. Um den Zusammenhang dieser Arbeit mit der hier behandelten Untersuchungseinheit aufzuzeigen, sollen die in der Diplomarbeit bereits geleisteten Forschungsschritte kurz vorgestellt werden, um sie in den Gang der weiteren Analyse einzuordnen. Dabei sollen nur jene Teile angesprochen werden, die für das Komponentensystem der Mitarbeitersituation für die Auswahl und Begründung der Fragebogenvariablen von Bedeutung sind.

W. Papenberg entwirft zunächst eine Grobklassifikation der Mitarbeitersituation, die zum Teil mit dem oben vorgestellten Komponentensystem identisch ist, jedoch nicht völlig mit dieser zweiten Modellbildung übereinstimmt. Angesichts dieses Bezugssystems werden verschiedene mögliche Fragestellungen und deren Konsequenzen für die Aus- und Fortbildung der Mitarbeiter erörtert, sowie eine Sichtung der vorhandenen empirischen

---

1) Zwischenbericht II des Forschungsprojekts vom 12.02.1976.

2) Papenberg, Wolfgang, "Curriculumentwicklung für Jugendarbeiter" a.a.O.

Literatur vorgenommen, die über diesen Gegenstandsbereich vorliegt. Angesichts des Mangels bisheriger Untersuchungen schreibt Papenberg zu Recht, daß keine vollständige Klassifikation der Mitarbeitersituation möglich ist, sondern nur eine Typologie, die dann als Grundlage der Variablenkonstruktion dienen kann.[1] Nach der Durchsicht der verschiedenen möglichen Variablen kommt der Verfasser zu dem Schluß, daß die meisten mit Hilfe des methodischen Instrumentariums der schriftlichen Befragung erhoben werden können. Diese Entscheidung wird anschließend begründet. Als ein wesentliches Element der Explorationsphase zur Fragebogenerhebung werden Gruppendiskussionen mit Mitarbeitern durchgeführt und von Papenberg ausgewertet. Auf der Basis der fortschreitenden theoretischen und praktischen Situationserkundung, der Analyse der Lernvoraussetzungen bei den Mitarbeitern sowie den Ergebnissen der Gruppendiskussionen werden die Variablen zusammengestellt und in Fragebogenitems umgesetzt, die in das Untersuchungsinstrument eingehen sollen. Dieser Vorgang wird als Entwicklungsprozeß dargestellt, da verschiedene Fragebogenteile aufgrund einer Expertenbefragung, einer Voruntersuchung in Hagen und ständiger Diskussion in der Forschungsgruppe mehrmals geändert und ergänzt bzw. verkürzt wurden. Verschiedene Ergänzungen, die in die dritte und letzte Fassung des Fragebogens eingegangen sind, konnten in der vorgestellten Diplomarbeit nicht mehr berücksichtigt werden, so daß sie im Zusammenhang mit den nachfolgenden

---

1) Vgl. Papenberg, W., a.a.O., S. 49

Ausführungen verstärkt dargestellt werden müssen. Zudem sind durch die bisherige theoretische Analyse dieser Dissertation sowie weiterer Überlegungen nach Fertigstellung der Arbeit von W. Papenberg verschiedene Gesichtspunkte und Fragestellungen hinzukommen, so daß in diesem Kapitel die Darstellung und Begründung sowie der theoretische Erkenntniswert der einzelnen Fragebogen teile insgesamt vorgestellt werden soll. Wo entscheidende Fragestellungen bereits von W. Papenberg bearbeitet wurden, wird auf diese Diplomarbeit zurückgegriffen. Die Diskussion der in die letzte Fassung des Fragebogens eingegangenen Variablen geschieht anhand des oben erläuterten Variablensystems. Für ihre Auswahl sind folgende Kriterien entscheidend:

1. das erkenntnisleitende Interesse an Emanzipation der Jugendlichen als Teilnehmer und Mitarbeiter der Jugendverbandsarbeit;

2. der Zusammenhang mit der vorangegangenen organisations- und systemtheoretischen Analyse von Jugendorganisationen und den daraus gebildeten Hypothesen;

3. die Bedeutung der Daten für die Entwicklung eines Aus- und Fortbildungssystems als mögliches Innovationsinstrument;

4. die Möglichkeiten der Datenerhebung durch die ausgewählte Methode der schriftlichen Befragung.

W. Papenberg wies bereits in seiner Diplomarbeit darauf hin, daß die empirische Analyse sowohl deskriptive (beschreibende) als auch analytische (Hypothesenprüfende) Elemente enthält, [1] so daß im folgenden

- erwünschte deskriptive Informationen begründet und
- Hypothesen formuliert werden.

Die Auswahl der Bereiche, über die deskriptive Informationen gewünscht werden und die Auswahl der Hypothesen erfolgt ebenfalls gemäß der oben genannten Kriterien. Die Vorhersagen über die vermutete Verteilung bestimmter Merkmale einzelner Gegenstandsklassen werden zum größten Teil ebenso wie die Hypothesen aus theoretischen oder praktischen Zusammenhängen abgeleitet und als "Vermutungen","Behauptungen" oder "Aussagen" gekennzeichnet. Aufgrund der Ergebnisse der empirischen Studie wird sicher die Prüfung einer Reihe weiterer Hypothesen möglich sein und Bereiche interessant werden, die noch mit dem vorhandenen Datenmaterial oder aber auch in späteren Untersuchungen erforscht werden können. Im Anschluß an dieses theoretische Kapitel zum Komponentensystem der Mitarbeitersituation folgt die Darstellung und Interpretation der Ergebnisse anhand desselben Modells.

---

1) Ebenda, S. 48.

3.5.2 Persönlichkeitssystem des pädagogischen Mitarbeiters

Zu Beginn dieses Abschnitts soll der Begriff des Persönlichkeitssystems näher definiert werden, um bei den folgenden Ausführungen keine Mißverständnisse aufkommen zu lassen. Im Anschluß an eine vergleichende Darstellung verschiedener Persönlichkeitsmodelle kommt Roth zu dem Schluß: "Eine Möglichkeit für ein theoretisches Konzept, das die Widersprüche der verschiedenen traditionellen Aspekte vermeidet, ihre übereinstimmende Befunde aber für den Fortgang der Erkenntnis nutzbar macht, liegt in der Systembetrachtung der Persönlichkeit vor." [1] Persönlichkeit soll verstanden werden als ein System von Dispositionen des Leistungs- und Sozialverhaltens, das sich in der Kommunikation des Menschen mit seinen konkreten gesellschaftlichen Lebensbedingungen entwickelt. [2] Entsprechend wird Persönlichkeit als Dispositionsbegriff verstanden, der das in der Kommunikation mit der gesellschaftlichen Umwelt erworbene System von Verhaltensdispositionen des Menschen widerspiegelt. [3] Die Auseinandersetzung des Menschen mit seiner konkreten Lebenswelt muß als aktiver dialektischer Prozeß begriffen werden, in dem der Mensch von den ihn umgebenden Umweltfaktoren bestimmt wird, jedoch seinerseits auch als Subjekt des gesellschaftlichen Geschehens auf seine Umgebung einwirken kann. In jeder Gesellschaft bringt dieser Wechsel-

1) Roth, E., Persönlichkeitspsychologie, Stuttgart 1969, . 132.

2) Vgl. Hiebsch, H. und M. Vorweg, Einführung in die marxistische Sozialpsychologie, Berlin (Ost) 1971, S. 37-52.

3) Vgl. Friedrich, W. und Henning, W., Der sozialwissenschaftliche Forschungsprozeß, a.a.O.,S.102

wirkungsprozeß einen oder mehrere allgemeine Persönlichkeitstypen hervor, die sich durch bestimmte Merkmalausprägungen charakterisieren lassen. Darüber hinaus existieren schichtabhängige Persönlichkeitstypen, wie die Sozialisationsforschung herausstellte; eine Tatsache, die für die vorliegende Untersuchung nicht ohne Bedeutung sein wird. [1] Darüber hinaus gehört der Mensch verschiedenen anderen formellen und organisierten sozialen Einheiten an, die ebenfalls auf die Persönlichkeitsentwicklung einwirken. Dabei kann unterschieden werden zwischen Makrogruppen unterschiedlicher Größe wie Geschlechtsgruppen, Altersgruppen, Schulen, Betriebe oder auch Jugendorganisationen und Mikrogruppen wie Familie, Schulklasse, Seminargruppe, peergroup und Jugendgruppe eines Jugendverbandes. Speziell bei diesem letzten Typ sozialer Einheiten wird die Wechselwirkung mit den umgebenen Bezugsgruppen deutlich: " In der direkten Kommunikation mit diesen Gruppen bzw. mit Einzelpersonen erhält die Persönlichkeit gesellschaftliche Informationen, wird das, was sie tut, bewertet. (Verhaltenssanktionierung) ... Mikrogruppen sind sehr wesentliche Vermittlungsinstanzen zwischen Persönlichkeit und Gesellschaft." [2] Dabei darf auch hier die Dialektik der Beziehung nicht außer Acht gelassen werden: Die Zugehörigkeit zu bestimmten Bezugsgruppen führt nicht zwangsläufig zu entsprechenden Persönlichkeitstypen. Die Einwirkung spezieller gesellschaftlicher Einflüs-

---

1) Auf die Mittelschichtsorientiertheit der Jugendverbandsarbeit wurde bereits an anderer Stelle hingewiesen.

2) Friedrich, W. und W. Hennig, Der sozialwissenschaftliche Forschungsprozeß, a.a.O., S.105.

se ist auch abhängig von den inneren Bedingungen des Individuums und realisiert sich nur über diese Dialektik. Dabei bildet sich die Identität der Persönlichkeit als Integral der persönlichen und sozialen Komponente dieses Kommunikationsprozesses. [1] Identitätsfindung wird somit verstanden als ein Prozeß, in dem das Individuum angesichts sozial gegebener Möglichkeiten der Bedürfnisbefriedigung ein Optimum an persönlicher Entfaltung und Selbstbestimmung realisiert und zugleich aktiv auf seine Umgebung einwirkt, um die Voraussetzungen für weitere Entfaltungsmöglichkeiten zu schaffen. Die Frage, ob Jugendarbeit in diesem Sinne Identitätsfindung ermöglicht, ist Bestandteil des erkenntnisleitenden Interesses der Untersuchung. In den Thesen zur Rolle des pädagogischen Mitarbeiters einer emanzipatorischen Jugendverbandsarbeit wurden jene Dispositionen des Leistungs- und Sozialverhaltens umrissen, die eine optimale Identitätsbildung angesichts gegenwärtiger gesellschaftlicher Möglichkeiten bedingen. Es wurden zudem jene Qualifikationen und Einstellungen aufgezeigt, die Mitarbeiter befähigen, anderen Jugendlichen die Identitätsbildung zu erleichtern. Die empirische Analyse soll aufweisen, inwiefern die Praxis von Jugendverbandsarbeit auf dieses Ziel zusteuert und welche Unterschiede in den einzelnen Organisationen bestimmbar sind. Dabei können angesichts der Fülle sozialer Einwirkungen auf die Mitarbeiter und der methodischen Schwierigkeit einer schriftlichen Befragung, einzelne Variablen von

---

1) Vgl. dazu, Veelken, L. Versuche zur Grundlegung ... a.a.O.

anderen zu isolieren, nicht exakt nachgewiesen werden, welche Persönlichkeitsmerkmale speziell auf die Einflüsse des Jugendverbandes zurückzuführen sind. Angesichts der bereits herausgestellten Randstellung außerschulischer Jugendarbeit im Sozialisationsprozeß ist die Hypothese plausibel, daß in der Regel bestehende Persönlichkeitseigenschaften bei Mitarbeitern und Jugendlichen verstärkt oder vermindert werden. Es kann jedoch erforscht werden, welche Verhaltensdispositionen dabei dominieren und voraussichtlich bei allen Betroffenen beeinflussend auf die Persönlichkeitsentfaltung einwirken.

3.5.2.1 Allgemeine statistische Daten sowie Variablen, die sich auf die Tätigkeit als Jugendarbeiter beziehen

Allgemeine statistische Daten

Wenn die Verhaltensdispositionen des Persönlichkeitssystems ein Ergebnis der Kommunikation zwischen Mensch und Umwelt sind, so müssen jene Daten erhoben werden,die über das bisherige Ergebnis dieses Prozesses Auskunft geben können. Da gerade die Zugehörigkeit des Mitarbeiters zu größeren sozialen Einheiten stark seine Persönlichkeitsstruktur beeinflußt, müssen eine Reihe allgemeiner statistischer Daten erhoben werden, von denen die meisten aufgrund ihrer großen Bedeutung sogar als unabhängige Variablen betrachtet werden können. Sie beeinflussen voraussicht-

lich viele der nachfolgenden Variablen so stark, daß sie zu Korrelationen herangezogen werden müssen, um mit Hilfe bereits bestätigter Theorien zur angemessenen Interpetation der Daten beizutragen. Zudem ermöglichen diese allgemeinen statistischen Informationen Vergleiche mit anderen Untersuchungen, da sie inzwischen zum obligatorischen Bestandteil einer jeden empirischen Erhebung gehören. Im folgenden wird zunächst die jeweilige Variable genannt, ihre Bedeutung begründet und ihre Umsetzung in konkrete Fragebogenitems vorgestellt, soweit dieser Schritt nicht bereits in der Diplomarbeit von W. Papenberg vollzogen wurde. Wenn das bereits geschehen ist, wird in einer Fußnote darauf hingewiesen.

Variable: Geschlecht

Wenn die These begründet ist, daß sich soziales Lernen auch in der Jugendarbeit durch Identifikation mit bedeutsamen Bezugspersonen vollzieht und die Mitarbeiter an Selektionsprozessen beteiligt sind, die die Mitgliederstruktur bestimmen, so ist die Frage nach der Verteilung männlicher und weiblicher Mitarbeiter von Bedeutung. Die sozialhistorische Entwicklung der Jugendpflege legt die Vermutung nahe,

1 daß männliche Mitarbeiter in der Jugendverbandsarbeit überrepräsentiert sind. Das gilt für alle drei Mitarbeitergruppen.

Die historische Analyse könnte aufzeigen, daß die Vorläufer der heutigen Jugendarbeit vorwiegend an der Betreuung schulentlassener männlicher Jugendlicher orientiert waren und auch durch ihre Initiatoren (meist Geistliche und Lehrer) der Mitarbeiterschaft einen männlichen Akzent verliehen. Die Einflüsse der Jugendbewegung, die vormilitärisch ausgerichteten Jugendpflegeverbände, sowie die einsetzende öffentliche Jugendpflege mit dem Berufsbild des männlichen Jugendpflegers verstärkten diese Tendenz auch in der weiteren Entwicklung. Noch heute dominieren jene Verbände, die entweder nur männliche Mitglieder aufnehmen oder erst seit kurzem sich zur Koedukation entschlossen haben. [1)] Gemäß der gesellschaftlichen Rollenverteilung im Sozialisationssektor haben jedoch auch einige dieser Vereinigungen schon relativ früh weibliche Mitarbeiter zur Betreuung der Kindergruppen eingesetzt, die aber immer eine Minderheit bildeten. Betrachtet man die Gruppe jener freien Mitarbeiter, die Funktionsaufgaben über die Leitung ihrer Gruppe hinaus wahrnehmen, so kann vermutet werden, daß bei derartigen Funktionspositionen der Anteil weiblicher freier Mitarbeiter sich noch weiter verringert. Diese Hypothese kann jedoch nicht durch unsere Untersuchung belegt werden. Wenn man nun die Überlegung mit einbezieht,

---

1 So arbeitet die DPSG erst seit 1971 koedukativ. Siehe dazu: Korte,R. und P,Schäfer, Jugendarbeit im Lichte von Zielvorstellungen..... a.a.O., S. 162.

daß vermutlich auch die Teilnehmerstruktur eine Dominanz der männlichen Jugendlichen aufweist, so kann generell vermutet werden,

2 daß Jugendverbandsarbeit weitgehend jene gesamtgesellschaftlichen Sozialisationsmuster reproduziert, nach denen weibliche Jugendliche sich eher den traditionellen Sozialisationsagenturen (z.B. Familie) fügen und von verschiedenen Möglichkeiten der Selbstbestimmung und Mitbestimmung (z.B. im Jugendverband) ausgeschlossen werden.

Inwiefern diese Hypothese für einzelne Organisationen in unterschiedlichem Maße zutrifft, kann von unserer emprischen Analyse kaum vorausgesagt werden.

Variable: Alter

Die Variable Alter ist für verschiedene Fragestellungen und Vergleiche von Bedeutung, von denen aufgrund der bisher unzureichenden Informationen jedoch kaum begründbare Hypothesen möglich sind. Interessant ist zum Beispiel die Frage, wie viele erwachsene Mitarbeiter insgesamt und in den einzelnen Verbänden tätig sind. Wahrscheinlich wird sich die Vermutung bestätigen,

3 daß etwa die Hälfte der Mitarbeiter noch unter 22 Jahren und etwa drei Viertel unter 30 Jahren liegt.

Damit kann die Annahme bekräftigt werden, daß in der Jugendverbandsarbeit gegenüber anderen Sozialisationsfeldern potentiell die Möglichkeit besteht, daß Jugendliche ihre Sozialisation selbst in die Hand nehmen. Inwiefern das in selbstbestimmender Weise geschieht, werden weitere Ergebnisse zeigen können. Ob der Anteil erwachsener Mitarbeiter in den einzelnen Institutionen entscheidenden Einfluß auf den jeweiligen Sozialisationsmodus hat, wird auch erst durch andere erhobene Daten ablesbar sein. Die Verbindung zwischen Alter und anderen Variablen wird an entsprechender Stelle noch diskutiert.[1)]

Variablen: Familienstand /Zahl der Kinder

Wie die Häufigkeitsverteilung dieser beiden Variablen in der Gesamtheit der Mitarbeiter bzw. in einzelnen Verbänden aussieht, kann vor der Untersuchung kaum vorausgesagt werden. Die Anteile lediger Frauen bei hauptamtlichen Mitarbeitern läßt unter Umständen Rückschlüsse darauf zu, ob auch in diesem Berufsfeld die vorherrschende Form der familiaren Rollenverteilung reproduziert wird. Über weitere Zusammenhänge liegen auch in der bisherigen Literatur keine Aussagen vor. Inwiefern diese beiden Variablen Auswirkungen haben können auf den Sozialisationsmodus des jeweiligen Verbandes, müssen die Ergebnisse zeigen. Bezüglich der

1) Formulierung der Variablen Geschlecht, Alter, Familienstand, Zahl der Kinder, Schulbesuch, Beruf, Berufsausbildung, Schichtzugehörigkeit und päd. Ausbildung als Fragebogenitem siehe Papenberg, W. a.a.O., S. 69ff.

Teilnahme an Aus- und Fortbildungskursen kann jedoch vermutet werden, daß verheiratete Mitarbeiter zu einem geringeren Teil weiterqualifiziert werden als ledige Jugendarbeiter. Ferner wird das Vorhandensein von Kindern dazu beitragen, daß Aus- und Fortbildungsveranstaltungen weniger frequentiert werden.

Variable: Schulbildung

In der systemtheoretischen Analyse des Verhältnisses zwischen Schule und Jugendarbeit wurde bereits darauf hingewiesen, daß zwar keine unmittelbar funktionalen Zusammenhänge zwischen Schule und Jugendarbeit existieren, daß jedoch die mittelbaren Beziehungen unübersehbar sind. So wird die empirische Analyse vermutlich ergeben,

4 daß die Zahl jener Schüler, die eine "höhere Schule" besuchen, unter den Jugendarbeitern - verglichen mit allen Schülern in Dortmund- deutlich überrepräsentiert ist.

Diese Tatsache weist darauf hin, daß das System der Jugendverbandsarbeit insgesamt Interessenten aus weiterführenden Schulen eher die Möglichkeit bietet als Mitarbeiter tätig zu werden als Jugendlichen aus der Hauptschule. Vermutlich wird der Sozialisationsmodus der meisten Verbände einschließlich Wertesystem, Sprachverhalten und Angebotsstruktur gerade Real-, Ober- und Fachoberschüler motivieren, als Mitarbeiter tä-

tig zu werden, da sie als Aktivisten im Verband jene Verhaltensmuster relativ selbstbestimmt fortsetzen können, mit denen sie bereits in der Rolle als Schüler vertraut gemacht wurden. Da dieser Sozialisationsmodus ebenfalls auf die Teilnehmerstruktur selektiv einwirkt, wird auch die Mitarbeiterstruktur weiterhin nach dem Prinzip der Selbstrekrutierung die gleiche Verteilung aufweisen. Jugendverbände dienen entsprechend den bereits durch Schulbildung bevorteilten Mitarbeitern als Übungsfeld zum Training sozialer Fähigkeiten und Fertigkeiten, die ihnen später als Führungskräfte in gehobenen gesellschaftlichen Positionen zukommen. Ob Jugendverbandsarbeit auf diese Weise zum Ausgleich sozialer Benachteiligungen beitragen kann, ist äußerst fragwürdig. Diese Aussagen gelten jedoch für einzelne Verbände in unterschiedlichem Maße.

5 So dominieren Mitarbeiter von weiterführenden Schulen vermutlich in Verbänden mit "multiplem Bezug", während in fach- und sachbezogenen Organisationen sich die Verteilung der Schulbildung bei den Mitarbeitern zugunsten der Hauptschüler ändert.

6 Verbände, die ausgeprochenen Jugendlichen mit geringer Schulbildung als Zielgruppe ansprechen, habenauch unter ihren Mitarbeitern mehr Hauptschüler als Verbände mit anderer oder unspezifischer Zielgruppenfixierung.

Variablen: Berufsausbildung /pädagogische Ausbildung /Beruf

Gemäß der vermuteten Verteilung des Schulbesuchs bzw. -abschlusses in der Stichprobe ist die Vermutung einleuchtend,

7 daß in der Mitarbeiterschaft die Hochschüler, Fachhochschüler und auch Fachschüler deutlich überrepräsentiert sind.

Die hohe Zahl vor allem der Fachhochschüler resultiert vermutlich aus der Tatsache, daß viele Mitarbeiter durch die praktische Tätigkeit im Jugendverband zum Besuch der Fachhochschule für Sozialpädagogik /Sozialarbeit motiviert wurden und ihre Mitarbeit jetzt als willkommenes Lernfeld für Praxiserfahrungen betrachten. Ähnliches wird auf die Fachschüler zutreffen. Das heißt,

8 daß unter den Fachschülern und Fachhochschülern die Studienrichtungen Sozialpädagogik /Sozialarbeit gegenüber anderen Fachrichtungen deutlich überrepräsentiert sind.

Daraus wird ersichtlich, daß Jugendverbänden im Bereich beruflicher Sozialisation eine nicht zu unterschätzende Bedeutung zukommt. So können die Verbände selektiv Kenntnisse über Berufe vermitteln und die Jugendlichen motivieren, bestimmte Berufsgruppen vorzuziehen. Wenn die bisherigen Vermutungen zutreffen, ist die allgemeine Behauptung Schefolds plausibel,

9 "daß die Jugendverbände stärker für Berufe sozialisieren, die an kollektiven Werten - etwa dem des "Gemeinwohls" - orientiert sind, wie z.B. Berufe aus dem Bereich der Sozialarbeit." [1]

Schefold begründet diese Vermutung u.a. damit, daß die hauptberuflichen Jugendarbeiter durch die Interaktionen als Rollenmodelle fungieren und so die Vorstellungen der Jugendlichen über ihren zukünftigen Beruf beeinflussen. [2] Diese aufgewiesenen Sozialisationswirkungen sind gemäß unterschiedlicher Trägerverbände sicherlich zu differenzieren. Insgesamt kann jedoch gefolgert werden, "daß Jugendliche, die an den Veranstaltungen der Jugendverbände teilnehmen und/oder Mitglied dieser Verbände sind, stärker dazu neigen, Berufe zu wählen, welche die Organisationsstruktur der Jugend- oder Trägerverbände umfaßt oder die auf der Ebene der Werte von den Jugend- und Trägerverbänden repräsentiert werden, als Jugendliche, die nicht an der Jugendverbandsarbeit teilnehmen." [3]

10 Mitarbeiter, die zur Zeit Auszubildende sind oder bereits eine Lehre hinter sich haben, sind vermutlich insgesamt unterrepräsentiert. Sie sind zu einem höheren Prozentsatz in jenen Verbänden vertreten, die in erster Linie Arbeiterjugendliche ansprechen oder fach- und sachbezogene Aufgaben haben.

---

1) Schefold, W., Die Rolle der ... a.a.O., S. 164.
2) Vgl. Ebenda
3) Ebenda.

Aufgrund des geringen Institutionaliserungsgrades von Aktivitäten erhalten in den Verbänden gerade die Jugendarbeiter eine Schlüsselstellung bezüglich der Mobilisierung und politischen Interessenvertretung der Jugendlichen. So spricht Schefold von der Jugendverbandsarbeit als einer "leader centered" Veranstaltung, in der die Aktivisten stark die möglichen Aktions- und Lernprozessen bestimmen.[1] Der geringe Anteil Arbeiterjugendlicher an der Mitarbeiterstruktur der meisten Verbände legt die Vermutung nahe, daß in diesen Organisationen konkrete politische Aktionen zugunsten dieser Gruppe kaum initiiert werden. Im Zusammenhang mit den Ausführungen über "Jugendverbände und Interessenvertretung" wurde bereits darauf hingewiesen, daß sich die meisten Verbände nach Kriterien und Mechanismen zusammensetzen, die kaum konkrete "Quasi-Gruppen" mit gleicher Interessenlage zustande kommen lassen. Konkrete Aktionen in Schule oder Betrieb können jedoch nur initiiert werden, "sofern die potentiellen Träger der Aktionen mit den Mitgliedern einer Jugendgruppe oder eines Jugendverbandes weitgehend identisch sind, wenn die Jugendgruppe als soziale Basis ihrer Mitglieder eine "Quasi-Gruppe" hat, ihre Mitglieder also positions- oder sogar betriebsspezifisch rekrutiert wurden."[2] Diese Bedingungen sind aufgrund der interessenhomogenen Mitarbeiterschaft nur in gewerblichen, berufsständischen und ausgesprochen politischen Verbänden erfüllt. Aufgrund der engen Verbindung

---

1)Vgl.Schefold,W. Die Rolle der .....S. 201.
2)Ebenda, S. 197.

zu ihren Erwachsenenverbänden werden jedoch auch in diesen Gruppen politische Aktionen im Rahmen der vom politischen System allgemein tolerierbaren - weil wirkungslosen- Grenzen bleiben. Die Zusammensetzung der Mitarbeiterstruktur in den anderen freizeitorientierten Verbänden ermöglicht wenig Bezug zu konkreten gesellschaftlichen Mißständen, an denen sich Aktionen in Schule und Betrieb entzünden könnten. So bleiben die sozial-politischen Aktionen dieser Verbände in der Regel auf der Ebene gesamtgesellschaftlicher Probleme (Dritte Welt, Behinderte, Umweltschutz usw.). Sollte sich angesichts der empirisch erhobenen Daten zu konkreten Zielen, Inhalten und Methoden der Jugendarbeit diese Vermutung bestätigen, so kann zusammen mit den Äußerungen zur Mitarbeiterstruktur die allgemeine Aussage gemacht werden,

11 daß die meisten Jugendverbände aufgrund ihrer Mitarbeiterstruktur kaum in der Lage sind, konkrete politische Aktionen durchzuführen, die vor allem die Situation der sozialbenachteiligten Jugendlichen in Schule und Betrieb aufgreifen.

Ob es gelingen kann, in diesen Verbänden durch Aus- und Fortbildung die Bildung von Projekt- und Arbeitsgruppen anzuregen, in denen Mitarbeiter und Jugendliche auf dem Hintergrund gleicher Interessenlage Aktionen organisieren, ist durch weitere Daten der empirischen Erhebung noch zu

fundieren. Vermutlich wird dazu eine Umgestaltung gewachsener Traditionen sowie des Rollenverständnisses der Jugendarbeiter notwendig sein.

Variable: Sozialschicht

Die oben genannten Äußerungen, speziell die zuletzt ausgeführte Aussage, lassen sich voraussichtlich durch die Variable "Schichtzugehörigkeit der Mitarbeiter" belegen. So wurde schon an verschiedenen Stellen der Untersuchung vermutet,

12 daß Jugendarbeiter, die der Mittelschicht zuzuordnen sind, einen größeren Prozentsatz darstellen, als ihrem Anteil an der erwerbstätigen Bevölkerung insgesamt entspräche. Entsprechend sind Mitarbeiter aus Arbeiterkreisen unterrepräsentiert.

13 Dabei werden die tätigen Jugendarbeiter der Arbeiterschicht fast ausschließlich aus der Untergruppe "obere Unterschicht" stammen. Mitarbeiter aus unteren sozialen Schichten werden so gut wie gar nicht vertreten sein.

Wahrscheinlich werden die einzelnen Verbände Jugendarbeiter aus der Arbeiterschicht unterschiedlich stark ansprechen.

14 So werden die fach- und sachbezogenen Freizeitverbände und die auf Arbeiterjugendliche bezogenen politischen Interessenverbände einen höheren Prozentsatz Jugendarbeiter aus Arbeiterkreisen aufweisen als nicht-Zielgruppen-spezialisierte Verbände mit "multiplem Bezug".

Die Auswirkungen dieser Mitarbeiterstruktur auf die Rekrutierung neuer Mitarbeiter und Mitglieder, auf die politische Interessenvertretung sowie auf den Sozialisationsmodus der Verbände insgesamt wurde bereits im Zusammenhang mit den Variablen "Schulbildung und Berufsausbildung" sowie an anderen Stellen ausführlich diskutiert, so daß in diesem Zusammenhang keine weiteren Ausführungen notwendig sind. Offensichtlich stellt die Schichtzugehörigkeit der Mitarbeiter einen entscheidenden Faktor dar, der auch in einer Didaktik der Aus- und Fortbildung ausführlich berücksichtigt werden muß. [1)]

---

1) Darstellung und Diskussion des angewandten Instrumentariums zur Erfassung der Sozialschicht sihe Papenberg, W. a.a.O., S. 71.

Statistische Daten, die sich auf die Tätigkeit als Mitarbeiter beziehen

Variablen: Zur Zeit tätig als Mitarbeiter?
Seit wann nicht mehr tätig?
Wie lange tätig?

Die Dauer der Tätigkeit als pädagogischer Mitarbeiter hat vermutlich großen Einfluß auf verschiedene Variablen, die durch die Sozialisationseinflüsse des Verbandes veränderbar sind. Da bei freien Mitarbeitern voraussichtlich mit einer hohen Fluktuation zu rechnen ist, kann davon ausgegangen werden, daß nicht mehr alle befragte Personen in der Jugendarbeit tätig sind. Wahrscheinlich werden die Adressenlisten der Verbände nicht regelmäßig auf den neuesten Stand gebracht, zumal ein Interesse besteht, möglichst viele Mitarbeiter aufweisen zu können. Hinzu kommt das Bestreben, durch Aufnahme eines Jugendlichen in den Informationsverteiler ihn schließlich zur Mitarbeit zu bewegen bzw. durch Nichtlöschen der Anschrift einen ausgeschiedenen Aktivisten zurückzugewinnen. Für die empirische Analyse ist jedoch bedeutsam, wer zum Zeitpunkt der Befragung noch aktiv tätig ist. Es kann davon ausgegangen werden,

15 daß ein Drittel der befragten Mitarbeiter zum Zeitpunkt der Untersuchung nicht mehr in der Jugendverbandsarbeit tätig ist.

Da jedoch davon ausgegangen werden kann,

16 daß die Mitarbeit im allgemeinen nur von relativ kurzer Dauer ist, so daß etwa 50% der Jugendarbeiter nicht länger als 3 Jahre sind bzw. tätig waren.

ist die Vermutung berechtigt,

17 daß über 50% der ausgeschiedenen Mitarbeiter vor nicht länger als einem Jahr die aktive Teilnahme an der Verbandsarbeit niedergelegt haben.

Ein Vergleich der Gruppe jener Jugendarbeiter, die noch tätig ist, mit jenen Mitarbeitern, die zum Zeitpunkt der Untersuchung bereits ausgeschieden waren, wird vermutlich ergeben,

18 daß sich bezüglich der wichtigsten Variablen Alter Sozialschicht, Schulbildung, Beruf, Ziele, Einstellungen, Wissen, Schwierigkeiten, keine signifikanten Unterschiede ergeben werden.

Sollte diese Annahme bestätigt werden, so können die ausgefüllten Fragebögen aller Mitarbeiter zur Darstellung der gegenwärtigen Situation des Jugendarbeiters herangezogen werden. Der Fragebogen enthält die Anweisung, daß auch jene Mitarbeiter, die nicht mehr tätig sind, die Fragen aus ihrer Erinnerung an die frühere Tätigkeit beantworten sollen. [1)]

---

1) Fragebogen Fassung III, S. 2.

Bei der qualitativen Frage, ob der Angeschriebene überhaupt als Mitarbeiter tätig ist, wurden die Alternativen "ja" und "nein" zum Ankreuzen vorgegeben. Die Antwortvorgaben der Frage nach dem Zeitpunkt des Ausscheidens wurden in 6 Klassen eingeteilt, die einen ausreichenden Informationswert garantieren und die Beantwortung durch den Befragten erleichtern. Die Frage nach der Dauer der Tätigkeit aller befragten Mitarbeiter ermöglicht eine ausreichende Differenzierung in "ein Jahr und weniger", "mehr als ein Jahr" sowie "Anzahl der Jahre?". Die Aussagen aller drei Variablen über den generellen Fluktuationsgrad enthalten wichtige Informationen für die Konzipierung eines Aus- und Fortbildungsmodells für freie Mitarbeiter.

Variablen: Verbandszugehörigkeit /Wechsel der Organisation /Mitgliedschaft als Nicht-Mitarbeiter

---

Aufgrund der unterschiedlichen ideologischen und organisatorischen Ausrichtung der einzelnen Jugendverbände wird vermutet, daß die Variable "Verbandszugehörigkeit" mit verschiedenen anderen Variablen korreliert, so daß zur Prüfung verschiedener Hypothesen die Frage nach der Organisation erforderlich ist. Da durch die Befragung Mitarbeiter aus vielen verschiedenen Verbänden einschließlich ihrer untergeordneten Gruppierungen erfaßt wurden und die einzelnen Gruppen in ihrer Größe stark differieren, werden zur Auswertung der Daten vermutlich Klassen

gebildet werden müssen, die vor allem solche Verbände zusammenfassen, von denen zu wenig Fragebögen vorliegen, um im Vergleich mit anderen statistisch signifikante Ergebnisse zu berechnen. Obwohl dieser Tendenz durch eine geschichtete disproportionale Stichprobe entgegengewirkt werden kann, ist nicht auszuschliessen, daß die Mitarbeiter einzelner Verbände durch eine unterdurchschnittlich geringe Rücklaufquote repräsentiert sind. Das Problem der Zusammenfassung der Verbände zu sinnvoll auswertbaren Klassen kann vor der Durchsicht der Ergebnisse nicht befriedigend gelöst werden. Um verschiedene Hypothesen zu plausibilisieren, sind daher zwei Einteilungskriterien erforderlich:

1. Eine phänomenologische Klassifizierung nach Zieltypen in fach- und sachbezogene Freizeitverbände, konfessionelle Verbände, sowie Interessenverbände politischer und berufsspezifischer Art. [1)]

2. Eine Klassifizierung in Verbände mit "hartem Aktivitätskern" und solche mit "multiplem Bezug." [2)]

Welche Einteilung sich bezüglich welcher Variablen als brauchbar erweist, kann im Stadium der Hypothesenbildung noch nicht abgesehen werden.

---

1) Zur Operationalisierung dieser Zieltypen sowie den zugehörigen Verbänden siehe Kapitel 3.4.4.5: Die Jugendorganisation und ihre Ziele.

2) Siehe dazu Kapitel 3.4.4.5

Um eine mögliche Fluktuation der Mitarbeiter zwischen einzelnen Verbänden auszumachen, wurde die Frage gestellt, ob der Betroffene schon früher einmal in einer anderen Organisation als Mitarbeiter tätig war. Diese Variable könnte Aufschluß darüber geben, ob überhaupt, in welchem Ausmaß und zwischen welchen Verbänden ein solcher Wechsel vorgenommen wird. Zusätzliche Variablen könnten ermitteln, ob die "Wechselmitarbeiter" aus dem jeweiligen Sozialisationsmodus des je vorhergehenden Verbandes "herausmotiviert" wurden oder auf welche anderen Ursachen dieser Wechsel zurückzuführen ist. In diesem Zusammenhang ist auch von Interesse, ob Mitarbeiter gleichzeitig in zwei oder mehr Verbänden tätig sind. Grundsätzlich wird die Vermutung zutreffen,

19 daß Mitarbeiter zu einem verschwindend geringen Anteil den Verband wechseln. Im Falle eines Wechsels wird die ideologische Differenz zwischen den einzelnen Organisationen gering sein.

20 Die gleichzeitige Mitarbeit in zwei oder mehreren Verbänden ist ebenso unwahrscheinlich und erstreckt sich voraussichtlich auf Gruppierungen mit ähnlicher Zielstruktur bzw. mit solchen Zielstrukturen, die sich gegenseitig nicht ausschließen.

Gemäß der in den vorangegangenen Ausführungen bereits diskutierten Tendenz zur Selbstrekrutie-

rung ist die Vermutung plausibel,

21 daß die meisten Mitarbeiter bereits als Nicht-Mitarbeiter in derselben Organisation Mitglied waren.

Dieses voraussichtliche Ergebnis stützt die Vermutung, daß die freien Mitarbeiter ihre pädagogischen Qualifikationen, Ziele und Einstellungen vorwiegend durch Modellernen und "tätiges Mittun" im jeweiligen Verband erworben haben und sie diese Erfahrungen motivieren, als Mitarbeiter tätig zu werden. Vor allem diese und die beiden vorhergehenden Variablen geben im Zusammenhang mit weiteren Daten Aufschluß über die Chance und Notwendigkeit einer überverbandlichen Aus- und Fortbildung. [1)]

Variable: Mitarbeitergruppe

Die Bedeutung dieser Variable ist bereits an verschiedenen Stellen deutlich geworden und muß hier nicht noch einmal hervorgehoben werden. Die Begriffe wurden bereits abgegrenzt und operational definiert. Mit Sicherheit wird sich die bereits öfter geäußerte Behauptung bewahrheiten,

22 daß der weitaus größte Teil verbandlicher Jugendarbeit von ehrenamtlichen Mitarbeitern geleistet wird.

1) Zur Formulierung dieser sowie der folgenden Variablen in Fragebogenitems siehe Papenberg, W., a.a.O., S. 73-74.

Zu den Gruppen ehrenamtliche, nebenamtliche und hauptamtliche Mitarbeiter wurde bereits in der ersten Fragebogenfassung die Kategorie "Zivildienstleistender" ergänzt; aufgrund einer Vorerhebung kam in der dritten und letzten Fassung des Fragebogens die Gruppe der "Praktikanten" hinzu. Ob die beiden zuletzt genannten Gruppen der "Zivildienstleistenden" und der "Praktikanten" zu einer Sondergruppe zusammengefaßt und evtl. einer der drei anderen Gruppen zugeordnet werden kann, müssen die Ergebnisse noch ausweisen.

Variable: Zielgruppe /Art der Tätigkeit

Für die Einschätzung und angemessene Interpretation verschiedener Informationen, die aus anderen Variablen gewonnen wurden, sind die Feststellungen wesentlich, ob der Mitarbeiter überhaupt mit Kindern und Jugendlichen pädagogisch zusammenarbeitet und mit welcher Zielgruppe er vorwiegend zu tun hat. Neben der direkten pädagogischen Tätigkeit an der "Basis" gibt es die Funktion des "Ausbilders von Mitarbeitern" sowie verschiedene Planungs- und Verwaltungsaufgaben. In welcher Weise diese unterschiedlichen Tätigkeiten bzw. unterschiedlichen Zielgruppen (Kinder, Jugendliche) mit verschiedenen anderen Variablen in Verbindung stehen, kann jedoch kaum spekulationslos vorausgeahnt werden. Entscheidend sind jedoch die Ergebnisse für eine Didaktik der Mitarbeiterqualifizierung.

Variable: Gründe für das Ausscheiden aus der Jugendarbeit

Im Zusammenhang mit dem Problem der Fluktuation freier Mitarbeiter in der Jugendverbandsarbeit wurde bereits vermutet, daß durch die Befragung viele Jugendarbeiter erfaßt werden, die zur Zeit nicht mehr aktiv tätig sind. Da im Interesse einer systematischen Aus- und Fortbildung eine Verringerung der Fluktuationsrate sinnvoll erscheint, sollten die ausgeschiedenen Mitarbeiter daraufhin befragt werden, warum sie nicht mehr als Jugendarbeiter mitmachen. Es wird vermutet,

23 daß die meisten Ursachen nicht mit der Tätigkeit im Verband oder der eigenen Motivation zusammenhängen, sondern auf Zeitmangel oder Ortswechsel zurückzuführen sind.

Als Ursachen, die mit der Tätigkeit im Verband zusammenhängen, gelten: Konflikte mit der Organisation, mit den Jugendlichen oder mit anderen Mitarbeitern und eine unzureichende Ausbildung. Diese oder andere Gründe können zu mangelndem Interesse an der Arbeit geführt haben. Bei diesen Ursachen kann eine systematische und qualifizierte Aus- und Fortbildung voraussichtlich die generelle Fluktuationsrate senken. Die Angaben "Zeitmangel aus schulischen, beruflichen und familiären Gründen", "Wehrdienst bzw. Zivildienst" oder"Ortswechsel" können sicherlich zum Teil auf die obengenannten tieferliegenden Ursachen zurückgeführt werden; soweit sie jedoch zutreffen, können sie kaum durch Qualifizierungs-

maßnahmen beeinflußt werden. Voraussichtlich sind bei dieser Variable unter "Sonstige Gründe" noch verschiedene andere Antworten zu erwarten, die nicht als Vorgabe formuliert wurden.

Variable: Zeitaufwand für die Jugendarbeit

Um einen kleinen Einblick in die konkreten Aktivitäten an der Basis von Jugendverbandsarbeit zu gewinnen, wurden zwei kleine Fragebogenteile konstruiert sowie einzelne Statements aus schon bestehenden Zusammenhängen "Schwierigkeiten" und "Motive zur Aus- und 'Fortbildung" herangezogen. Zunächst geht es um die realistische Einschätzung der persönlichen Belastung vor allem freier Mitarbeiter durch ihre Tätigkeit in der Jugendarbeit. Es wird nach der Zeit gefragt, die der einzelne Jugendarbeiter für verschiedene Tätigkeiten aufwendet. Vorgegeben sind regelmäßige Tätigkeiten (Vorbereitung und Auswertung von Veranstaltungen, Veranstaltungen mit den Jugendlichen, Mitarbeiterbesprechungen, Verwaltungsarbeit) und unregelmäßige Arbeiten (Wochenend- und Ferienfreizeiten, überregionale Treffen und Tagungen, sonstiges). Über das vermutliche Ausmaß des Zeitaufwandes der Mitarbeiter insgesamt, der einzelnen Mitarbeitergruppen oder der Jugendarbeiter einzelner Verbände können an dieser Stelle noch keine Hypothesen gebildet werden, da dazu bisher keine Materialien vorliegen. Die Ergebnisses des Fragebogens gehören zu wichtigen Grundlageninformationen zur Konstruktion eines

realistischen Modells der Mitarbeiterqualifizierung. Vermutlich sind die Jugendarbeiter durch ihre alltägliche Praxis schon so stark belastet, daß nur noch wenig Zeit für die Aus- und Fortbildung bleibt. Entsprechend müssen Möglichkeiten der Qualifizierung geschaffen werden, die eine optimale Verbindung mit praktisch-pädagogischer Arbeit gewährleisten.

3.5.2.2 Motive, Einstellungen, Schwierigkeiten

Variable:Motivation zur Mitarbeit im Jugendverband

Jedem menschlichen Handeln liegen bestimmte Motive zugrunde, die aus allen möglichen Verhaltensalternativen jene auswählt, die der betreffenden Person bedeutsam erscheinen. Was dem einzelnen bedeutsam ist, entspringt nicht allein seinen vitalen Bedürfnissen und Lebensinteressen sondern ist zum großen Teil vorgegeben durch gesellschaftlich sanktionierte Bedeutungen, die durch differenzierte Sozialisationsprozesse übernommen wurden. So können Motive auch unterschiedlichen Interessen entspringen, die dem einzelnen in den seltensten Fällen voll bewußt sind. So ist es möglich, daß uneingestandene Bedürfnisse das Handeln in eine Richtung beeinflussen, die nicht den angestrebten Intentionen entspricht. Speziell bei pädagogisch-helfenden Tätigkeiten ist daher das Sich-bewußt-werden der eigenen Antriebskräfte von besonderer Bedeutung, um die konkrete Interaktion mit dem "Objekt" des Handelns freizuhalten von unkontrollierten Einflüssen eigener So-

zialisationskonflikte. Speziell in Bereichen freiwilliger sozialer Tätigkeit wird die Motivation zur Mitarbeit vornehmlich normativ begründet als Hilfe für die Betroffenen der Zielgruppe, mit der sich die Organisation beschäftigt. Ohne die Berechtigung altruistischer Motive schmälern zu wollen muß jedoch hervorgehoben werden, daß auch die ehrenamtliche Tätigkeit von berechtigten persönlichen Motiven geleitet wird, die jedoch häufig verdrängt werden, weil sie angeblich mit dem Hilfsmotiv nicht zu vereinbaren sind. Hier liegt eine bedeutende Aufgabe der Aus- und Fortbildung freier Mitarbeiter: das Sich-bewußt-machen der dem eigenen Handeln zugrunde liegenden Motive. Um einen ersten Eindruck von der Motivationsstruktur pädagogischer Mitarbeiter in der Jugendverbandsarbeit zu bekommen, wurde die Frage nach den Gründen für die Mitarbeit in die Befragung mit aufgenommen. Als Antwortalternativen wurden eine repräsentative Auswahl persönlicher Motivationen vorgegeben, um speziell über die Seite der Motivationsstruktur differenzierte Ergebnisse zu erhalten. In zwei weiteren - inhaltlich nicht vorgegebenen - Antwortmöglichkeiten konnten alle jene Gründe genannt werden, die über den persönlichen Bereich hinausgehen. Insbesondere wurden folgende Dimensionen aufgenommen:

- Interesse an der Beeinflussung anderer (Ich möchte anderen meine Weltanschauung nahebringen", "ich wirke gerne auf Jugendliche ein",

"ich habe Interesse an der Führung von Gruppen")

- Verbesserung eigener sozialer Fähigkeiten und Fertigkeiten ("Ich möchte meine Fähigkeiten und Fertigkeiten ausbilden", "ich möchte mehr Sicherheit im Umgang mit anderen Menschen gewinnen", "ich möchte lernen, mich besser durchzusetzen")

- Freizeitbeschäftigung ("Ich bin sonst unzufrieden mit meiner Freizeit", "ich suche einen Ausgleich zu meinem Beruf", "ich habe die Möglichkeit, Freunde zu treffen")

- Motivation durch andere ("Meine Eltern möchten, daß ich Mitarbeiter bin","ein Bekannter, der schon als Mitarbeiter tätig war, interessierte mich für diese Arbeit", "ich hätte ein Bekehrungserlebnis")

- Kontinuität ("Ich war schon als Jugendlicher in der Organisation Mitglied")

Über die Verteilung der einzelnen Dimensionen in der gesamten Mitarbeiterschaft bzw. in einzelnen Verbänden lassen sich aufgrund fehlender Informationen noch keine hypothetischen Aussagen machen. Ebenso können an dieser Stelle noch keine plausiblen Hypothesen über die Beziehung dieser Variablen zu anderen Bereichen aufstellen.

Variable: Reformbereitschaft

Persönlichkeit wurde bereits definiert als ein System von Dispositionen des Leistungs- und Sozialverhaltens, das sich in der Kommunikation des Menschen mit seinen konkreten gesellschaftlichen Lebensbedingungen entwickelt. Diese Dispositionen ermöglichen eine relative Stabilität des Verhaltens, befähigen zur Lösung von Aufgaben im Leistungsbereich (Fähigkeiten) und regulieren das soziale Verhalten (Einstellungen). Außerschulische Jugendarbeit vermittelt insgesamt weniger kognitive Qualifikationen als etwa der schulische Sozialisationsbereich. Sie ermöglicht in erster Linie soziales Lernen und sozialisiert im Sinne verschiedener Orientierungssysteme die stark durch soziale Einstellungen bestimmt werden. Daß diese Prozesse wiederum durch das Sozialisationsvehikel "pädagogischer Mitarbeiter" stark bestimmt werden, ist durch die bisherigen Ausführungen des öfteren verdeutlicht worden. Entsprechend sind durch die Aus- und Fortbildung der Mitarbeiter "nicht nur kognitive Lerninhalte zu vermitteln; eine Änderung von Verhalten und Einstellungen der Jugendarbeiter muß mit dem Ziel emanzipatorischer Jugendarbeit ebenfalls angestrebt werden. Es sollen daher im Rahmen der Fragebogenerhebung auch relevante Einstellungen erhoben werden. Da Einstellungen als Determinanten des Verhaltens angesehen werden, könnte über sie eventuell eine grobe Vermutung über die tatsächlichen Verhaltensweisen der Jugendarbeiter angestellt werden." [1] Die Auswahl der relevanten

1) Papenberg, W., a.a.O. S. 92.

Einstellungsbereiche erfolgte gemäß der oben dargestellten generellen erkenntnisleitenden Kriterien zuzüglich der Frage nach bereits vorhandenen Einstellungsskalen, die für unsere Untersuchung übernommen werden können. Dieses letzte Auswahlkriterium begründet Papenberg zurecht damit, daß die äußerst schwierigen und vielfältigen Probleme, die mit der Konstruktion von Einstellungsskalen verbunden sind, eine spezielle Entwicklung eines solchen Instruments für diese Fragebogenerhebung unmöglich machen. [1] Unter diesen Gesichtspunkten wurden von der Forschungsgruppe zwei Instrumente übernommen; die jedoch zum Teil für unseren Forschungsgegenstand neu bearbeitet werden mußten. Die erste Einstellungskala stammt aus dem "Konstanzer Fragebogen für Schul- und Erziehungseinstellungen (KSE "und erfragt "negative Reformeinstellung versus Veränderungsbereitschaft." [2] In der Handanweisung zu diesem - für die Schule entwickelten - Fragebogen heißt es zu diesen Begriffen: "Hier geht es um die Einstellung zur Reform- und Veränderungsbedürftigkeit gesellschaftlicher Einrichtungen allgemein und der Schule im besonderen. Auf der einen Seite ist die Meinung zu hören, bestehende und bewährte Einrichtungen sollten nicht ohne Not gefährdet, sondern gepflegt und erhalten werden; Fortschritte seien allein auf dem Wege über sehr allmähliche und sorgsam bedachte Einzelschritte zu erzielen. Von anderer Seite wird dagegen nachdrücklich betont, Schulsysteme sowie Unterrichtsformen und -inhalte müßten, ebenso wie alle anderen gesellschaftlichen Institutionen, beständi-

---

1) Ebenda.

2) Konstanzer Fragebogen für Schul- und Erziehungseinstellungen (KSE) von J.J. Koch et al. 1972.

ger und radikaler Kritik unterzogen werden, neue Ansätze und Ideen seien auch dann praktisch zu erproben, wenn sämtliche Konsequenzen nicht von vornherein klar überschaubar oder abschätzbar seien." [1] Daß die hier angesprochene Kontroverse gerade für die Jugendverbandsarbeit von großer Bedeutung ist und in veränderter Form auch im Fragebogen eingesetzt werden kann, [2] zeigen folgende Hinweise:

- Aus der theoretischen Analyse der Jugendverbandsstrukturen wurde die Vermutung abgeleitet, daß die Beziehung der Jugendverbände zu ihren Trägerorganisationen Flexibilität und Reagibilität der Jugendarbeit stark beeinträchtigt. Ob sich auch im Einstellungssystem der Mitarbeiter diese mangelnde Beweglichkeit und Reformfreudigkeit wiederspiegelt, kann durch die Skala erhoben werden.

- Organisationen, die sich die Interessenvertretung ihrer Mitglieder zum Ziel gesetzt haben, müssen ein hohes Maß an Flexibilität und Reformwillen aufweisen, um neue Formen der Bedürfnisbefriedigung zu erproben und zu erkämpfen.

- Sollte sich herausstellen, daß die meisten Mitarbeiter sozial-integrative Ziele verfolgen, könnten die erhobenen Daten über die Reformbereitschaft Hinweise auf eine mögliche Veränderung der Zielstruktur durch Aus- und Fortbildung ermöglichen.

---

1) Ebenda, S. 5.

2) Aus dem Fragebogenteil "Meinungen in der Jugendarbeit" (letzte Fassung) gehören die Items 4,10, 13, 20, 25, 28, 33, 37, 41 zu dieser Einstellungsskala.

Diese Hinweise auf die Brauchbarkeit der Einstellungsskala enthalten schon verschiedene Annahmen über Zusammenhänge zwischen einzelnen Variablen, die im folgenden hypothetisch formuliert und durch weitere Vermutungen erweitert werden sollen. Ob Jugendarbeiter insgesamt reformfreudiger sind als andere Gruppen, wird voraussichtlich nicht nachweisbar sein, da die ausgewählte Einstellungsskala gegenüber ihrem Original auf die Bedingungen in der Jugendarbeit abgestimmt und damit verändert wurde, so daß die Ergebnisse aus anderen Erhebungen nicht hinzugezogen werden können. Jedoch sind Vergleiche möglich zwischen einzelnen Jugendverbänden. Es wird vermutet,

24 daß jene Verbände am reformfreudigsten sind, die sich bewußt für die Interessen Jugendlicher "der benachteiligten Sozialisation" einsetzen.

Diese Organisationen haben gemäß ihrer Zielsetzung das größte Interesse an einer Veränderung gesellschaftlicher Institutionen einschließlich der eigenen Verbandsstruktur. Die Hypothese wird vermutlich zutreffen, obwohl diese Verbände vermutlich den größten Anteil Mitarbeiter aus der Unterschicht aufweisen und bezüglich der Reformbereitschaft

25 Mitarbeiter aus den Unterschichten voraussichtlich weniger gerne bestehende Strukturen verändern wollen als Mitarbeiter aus den Mittelschichten.

Dieser Widerspruch läßt sich dadurch klären, daß die wenigen politisch aktiven und reformfreudigen Mitarbeiter aus der Unterschicht vorwiegend in solchen Verbänden arbeiten, die starke gesellschaftsverändernde Tendenzen aufweisen. Bei oberflächlicher Betrachtungsweise kann ein weiterer Widerspruch entstehen, wenn die Beziehungen zwischen Reformbereitschaft und Alter bzw. Mitarbeitergruppe hergestellt werden. So wird sich vermutlich zeigen,

26 daß ältere Mitarbeiter in der Regel weniger reformbereit sind als jüngere Jugendarbeiter.

Da die Gruppe der Hauptamtlichen sich vorwiegend aus älteren Mitarbeitern zusammensetzen wird, könnte vermutet werden, daß sie weniger zu Veränderungen bereit sind als ehrenamtliche Mitarbeiter, in deren Gruppe die Jüngeren überwiegen. Aufgrund der historischen Analyse sowie den bisherigen Ausführungen zur Ausbildung der hauptamtlichen Mitarbeiter ist jedoch die Vermutung plausibel,

27 daß die ehren- und nebenamtlichen Mitarbeiter weit weniger reformfreudig sind als die zumeist sozialwissenschaftlich oder pädagogisch vorgebildeten Hauptamtlichen.

Da die pädagogische oder sozialwissenschaftliche Ausbildung höchstwahrscheinlich hoch positiv mit Reformbereitschaft korreliert, kann davon ausgegangen werden,

28 daß Mitarbeiter, die zur Zeit in einer pädagogischen Ausbildung stehen oder eine solche abgeschlossen haben, reformfreudiger sind als andere Jugendarbeiter.

Sollten sich diese Vermutungen bestätigen, so ist die Bedeutung einer fachlich fundierten Mitarbeiterqualifizierung nochmals unterstrichen worden.

Variable: Direktivität

Die Rolle des Mitarbeiters einer emanzipatorischen außerschulischen Jugendarbeit wurde in Kapitel 3.3 dieser Untersuchung gleichgesetzt mit der des solidarischen Lernhelfers, der wenig direkt interveniert, sondern Erfahrungsmöglichkeiten vermittelt und die Voraussetzungen schafft für selbstorganisierte Lernprozesse und entsprechendes Handeln. Papenberg [1] spricht in diesem Zusammenhang in Anlehnung an Watzlawick [2] von symetrischer Kommunikation: "Ein Ziel emanzipatorischer Jugendarbeit ist aber, dem Jugendlichen die Chance der Selbstverwirklichung und Selbstbestimmung zu geben. Das Verhältnis Jugendarbeiter-Jugendlicher sollte demnach auf größtmöglicher Gleichheit, d. h. Symetrie, beruhen." [3] Da nach der bisherigen theoretischen Analyse die Annahme berechtigt ist, daß im Interaktionsfeld Jugendarbeit die Interessen des Trägers gegenüber denen des Jugendlichen häufig dominieren, kann vermutet werden, daß in diesen Fällen die konkreten Beziehungen zwischen Jugendarbeiter und Jugendlichen sich komplementär zu ungunsten der Jugendlichen gestalten. [4] Um diese konkreten Interaktionsmuster genauer zu untersuchen, wurde die Einstellungsskala von R. Bastine "Fragebogen zur direktiven Einstellung" (FDE) gewählt. [5] "Als 'direktive Einstellung' wird

---

1) Vgl. Papenberg, W., a.a.O., S. 94f.

2) Vgl. Watzlawick, P. et al., Menschliche Kommunikation, Stuttgart 1969, S. 68ff.

3) Papenberg, W., a.a.O., A. 95.

4) Vgl. Papenberg, W., S. 94f.

5) Bastine, R., Fragebogen zur direktiven Einstellung, Göttingen 1971. Aus diesem Fragebogen wurden alle 16 Items zum Problem der Direktivität übernommen. Im Fragebogenteil "Meinungen in der Jugendarbeit" gehören die Items

die Einstellung einer Person bezeichnet, die Handlungen und Erlebnisweisen anderer Personen nach den eigenen Vorstellungen zu lenken und zu kontrollieren. Der Gegenpol der 'nichtdirektiven Einstellung' ist definiert als das Vermeiden von Lenkung und Kontrolle anderer Personen und das Akzeptieren ihrer Handlungs- und Erlebnisweisen."[1] In der wissenschaftlichen Diskussion um den FDE wurde kritisch hervorgehoben, daß einem Interaktionsmerkmal wie Direktivität nicht eine für alle Gruppen, Positionen usw. konkrete funktionale Bedeutung zugesprochen werden kann.[2] So kann Direktivität in bestimmten sozialen Gruppen und Institutionen durchaus - im Sinne der vorgegebenen Ziele - positive Funktionen einnehmen. Gedacht ist dabei vor allem an militärische und industrielle Einrichtungen, aber auch an gewisse therapeutische und pädagogische Methoden.[3] Insgesamt erscheinen viele Fragen der Bewertung von Direktivität in verschiedenen sozialen Kontexten noch ungeklärt. Für den pädagogischen Bereich liegen jedoch Arbeiten vor, die Entscheidungen aufgrund der institutionellen Zielsetzung ermöglichen. "Direktive Einstellungen können danach als unerwünscht bewertet werden, wenn wesentliche Gruppenziele den emotionalen Bereich ihrer Mitglieder betreffen. (z.B. Zufriedenheit und emotionale Sicherheit; Klärung von Gefühlen oder Motiven)."[4] Da diese Zielebene als unverzichtbarer Bestandteil emanzi-

---

1) Ebenda, S. 3

2) Vgl. Gaensslen, H. und H. Mandl, Direktive Einstellung, Extraversion und Dogmatismus - Anmerkungen und weitere Befunde zur Validierung des FDE, in: Zeitschrift für Entwicklungspsychologie und Pädagogische Psychologie, 1973, Band V, Heft 2, S. 122

3) Beiträge zur Konstrukt-Validität des Fragebogens zur direktiven Einstellung (FDE) Bastine, R. et al., in: ebenda, S. 47.59.

4) Gaensslen,H. und H.Mandl, Direktive Einstellung .. a.a.O., S. 122

patorischer Lernprozesse angesehen werden soll und das Anerkennen der Bedürfnisse und Situationsdeutungen der Jugendlichen nur durch eine symetrische Kommunikation gewährleistet ist, kann ein hohes Maß an Direktivität im Rahmen einer emanzipatorischen Jugendverbandsarbeit nur dysfunktional wirken. Wenn hohe Direktivität mit dem autoritären Führungsstil identifiziert werden kann und ein mittlerer Grad dieser Persönlichkeitseigenschaft den sozial-integrativen Führungsstil repräsentiert, so muß es auch ein zu wenig an Lenkung und Kontrolle geben, das sich gemäß eines Laissez-faire-Verhaltens ebenfalls dysfunktional in einer emanzipatorischen Geamtkonzeption auswirken kann. Voraussichtlich lassen sich anhand der Ergebnisse und deren Kombination mit anderen Variablen genauere Angaben machen über die Funktion der Persönlichkeitseigenschaft 'Direktivität' in Einrichtungen der Jugendverbandsarbeit. Schon jetzt können jedoch einige wenige Hypothesen formuliert werden. Aufgrund der Dominanz der Männer in unserem Kulturkreis allgemein und in der Jugendverbandsarbeit im besonderen wird sich voraussichtlich herausstellen,

29 daß männliche Jugendarbeiter einen höheren Grad an Direktivität aufweisen als weibliche Mitarbeiter.

Ob sich bezüglich der Variable Alter signifikante Korrelationsmaße feststellen lassen, ist nicht sicher vorauszusagen.

30 Wahrscheinlich werden sich jedoch bei älteren Jugendarbeitern leicht höhere Direktivitätsmaße zeigen als bei jüngeren Mitarbeitern.

Gemäß bereits bestehender Untersuchungen mit dem zugrundeliegenden Einstellungstest [1] kann auch für die Population der Mitarbeiter angenommen werden,

31 daß bezüglich der Direktivität keine signifikanten Unterschiede bestehen zwischen den Angehörigen verschiedener Sozialschichten.

32 Mitarbeiter mit pädagogischer Vorbildung werden jedoch vermutlich einen geringeren Direktivitätsgrad aufweisen als andere Jugendarbeiter.

Diese Hypothese scheint berechtigt zu sein aufgrund der Annahme, daß in der Regel während einer pädagogischen Qualifizierung das Problem der Führungsstile thematisiert wird und somit die Notwendigkeit partnerschaftlichen Verhaltens eingesehen wurde. Im Anschluß an die Variable "pädagogische Ausbildung" läß sich vermuten,

33 daß hauptamtliche Mitarbeiter, die in der Regel über eine pädagogisch/sozialwissenschaftliche Vorbildung verfügen, weniger direktiv sind als freie Mitarbeiter.

---

1) Beiträge zur Konstrukt-Validität des Fragebogens zur direktiven Einstellung (FDE) Bstine, R. et. al., in: ebenda, S. 47-59.

Wie sich die Variable "Direktivität" in den einzelnen Verbänden verteilt, ist aufgrund fehlender Materialien bisher kaum abzusehen. Ob Vertreter jener Jugendverbände, die bewußt vorgeben, die Interessen der Jugendlichen zu vertreten, deshalb nicht-direktiver sind als andere Verbände, kann nicht ohne weiteres gefolgert werden, da mit einer solchen Einstellung ebenso stark dogmatische Verhaltensweisen verbunden sein können. Aus diesem Grunde können auch keine genauen Vorhersagen über die Beziehung zwischen Reformbereitschaft und Direktivität gemacht werden, da unter den Personen, die stark an einer Veränderung bestehender gesellschaftlicher Zustände interessiert sind, auch solche Vertreter denkbar sind, die ihre Reformvorstellungen mit autoritär-direktiven Mitteln durchsetzen wollen.

Variable: Schwierigkeiten

Da die pädagogische Arbeit der Mitarbeiter eingebunden ist in einen größeren Kontext hemmender oder fördernder Bedingungsfaktoren, ist zu vermuten, daß sich verschiedene Einflußgrößen im Bewußtsein der Mitarbeiter subjektiv als Schwierigkeiten darstellen. Für eine Förderung der Arbeit durch Aus- und Fortbildung ist nun interessant zu erfahren, in wie starkem Maße diese Schwierigkeiten subjektiv erlebt werden und welche Faktoren nach Meinung der Befragten der optimalen Verwirklichung ihrer Arbeit am meisten entgegenstehen. Während diese einzelnen

Teilschwierigkeiten mit den Jugendlichen, der eigenen mangelhaften Eignung und Ausbildung, sowie der zur Verfügung stehenden Zeit in den einzelnen Interaktionssystemen genauer untersucht werden, interessiert im Zusammenhang der Analyse des Persönlichkeitssystems der generelle Bewußtheitsgrad von vorhandenen Schwierigkeiten und seine Beziehung zu anderen Variablen. Zudem geht es in diesen Fragebogen nicht um strukturelle Probleme (Geld, Raum- und Jugendarbeitermangel) sondern vor allem um das subjektive Erleben einzelner Problemaspekte, die die eigene Arbeit erschweren. [1] Vermutlich wird sich herausstellen,

34 daß eine große Gruppe Mitarbeiter kaum Schwierigkeiten in der Praxis sieht. [2]

Diese Feststellung läßt sich auf drei verschiedene Ursachenkomplexe zurückführen:

- die Mitarbeiter können möglichen Problemen ausreichend vorbeugen bzw. sie befriedigend lösen;

- die Mitarbeiter sind sich ihrer eigenen Rolle und den damit verbundenen Problemen nicht bewußt;

---

1) Im Fragebogenteil "Meinungen in der Jugendarbeit" (letzte Fassung) gehören die Items Nr. 1,6,9,12,17,19,22,27,32 zu diesem Problembereich. Zur Skalierung und Auswertung dieses Teils siehe Papenberg, W. a.a.O., S. 9of.

2) Vgl. Ergebnisse der mündlichen Befragung von Mitarbeiter der evgl. Jugendarbeit von Mollenhauer, K. et. al.: Evangelische Jugendarbeit, a.a.O., S. 11of.

- die Mitarbeiter wollen bei der Befragung ihre Probleme nicht eingestehen.

Die zuletzt genannte Ursache kann bei einer schriftlichen Befragung voraussichtlich als gering eingeschätzt werden, da der unmittelbare Kontakt zu einer intervenierenden Person fehlt. Im Gegenteil kann bei einer Untersuchung, die unter dem Anspruch einer Verbesserung der Aus- und Fortbildungssituation bekannt ist, vermutet werden, daß die Mitarbeiter ihre subjektiv mit negativen Gefühlen belasteten Schwierigkeiten nennen, um sich von der zukünftigen Qualifizierung eine Besserung ihrer Situation zu versprechen. Ob sich die Angabe "keine Probleme zu haben" auf eine tatsächlich-problemlose Praxis oder auf ein mangelndes Bewußtsein von der eigenen Praxis zurückführen läßt, kann nur im Zusammenhang mit anderen Variablen und schon begründeten Hypothesen unterschieden werden. Sollte die Vermutung zutreffen,

35 daß unter den Mitarbeitern mit wenig Schwierigkeiten ein höherer Prozentsatz wenig sozialwissenschaftliches Wissen und keine pädagogische Vorbildung aufweist,

kann zumindest als bestätigt angesehen werden, daß mangelndes Problembewußtsein eine große Rolle spielt. Ob sich diese Feststellung durch Einbezug der Variablen "Dauer der Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen", "Autonomie" oder auch "Ziele" weiter untermauern läßt, kann

noch nicht hinreichend vermutet werden.

36 Jene Mitarbeiter, die mit Kindergruppen arbeiten, klagen vermutlich weniger über Schwierigkeiten in der Praxis als Mitarbeiter, die überwiegend mit Jugendlichen zu tun haben.

Dieser Zusammenhang läßt sich dadurch erklären, daß Kinder sich leichter in traditioneller Weise ohne viel Ausbildung führen lassen als Jugendliche. Über weitere Zusammenhänge der Variable "Schwierigkeiten" mit anderen bisher besprochenen Faktoren lassen sich aufgrund des gegenwärtigen Wissensstandes noch keine brauchbaren Hypothesen bilden.

3.5.2.3 Gesellschaftspolitische Ziele der Jugendarbeit

Jugendverbandsarbeit wurde an verschiedenen Stellen der bisherigen Untersuchung im Zusammenhang mit sozialisationswirksamen Werte- und Normsystemen diskutiert, die sich in Form bewußt intendierter Ziele oder unreflektierter aber faktisch wirksamer Funktionen in der pädagogischen Praxis niederschlagen. Bewußt angestrebte Sozialisationswirkungen können zum einen auf der Ebene der verbandseigenen Konzeptionen - etwa durch inhaltsanalytische Studien - herauskristallisiert werden; sie existieren zum anderen im Bewußtsein der Mitarbeiter als intendierte Ziele und sind somit durch unsere Untersuchungen erfaßbar. Da es aufgrund der mannigfachen Ziel-

systeme unsinnig erschien, alle Bereiche gleichmäßig in einem Erhebungsinstrument zu repräsentieren, wurde gemäß unseres emanzipatorischen Erkenntnisinteresses jener Zielkomplex herausgegriffen, der die gesellschaftspolitische Dialektik von Integration oder Emanzipation zum Inhalt hat. Gemeint ist wiederum die zentrale Fragestellung, inwiefern Jugendverbandsarbeit kritiklos in bestehende Gesellschaftsstrukturen einführt oder im Sinne einer aktiven Interessenvertretung der Jugendlichen über sie hinausweist.

Die Wahl dieser Zieldimension legitimiert sich zudem durch die bisher vorwiegend akademisch - und ohne Bezug zur Empirie - geführte Diskussion um ein neues Funktionsverständnis der Jugendarbeit, die im Kapitel über die "Gesamttheorien zur Jugendarbeit" kurz dargestellt wurden. Da sich diese Auseinandersetzung zentral auf die oben genannte Fragestellung bezieht, bietet sich der Versuch an, die verschiedenen Theorieansätze mit dem bewußt intendierten Zielsystem der Mitarbeiter in Verbindung zu bringen, um so zusätzlich die These von der Praxisferne theoretischer Konzeptionen näher zu beleuchten. Die in diesem Zusammenhang bedeutsamen Ansätze beziehen sich alle auf die gesellschaftspolitische Funktion von Jugendarbeit - eine Fragestellung, die grundsätzlich auf alle Jugendverbände anwendbar ist, auch, wenn das Selbstverständnis mancher Konzeptionen politische Ziele ausschließt. Durch diese Tatsache ist eine Vergleichbarkeit

aller Organisationen trotz ihrer unterschiedlichen ideologischen Ausrichtung möglich geworden. Hinzu kommt der Vorteil, daß bereits eine empirische Untersuchung von B. Meyer vorliegt, in der Verbandsprogramme und Mitarbeiterzeitschriften nach dem gesellschaftspolitischen Stellenwert ihrer Zielaussagen inhaltsanalytisch erforscht wurden. [1] Ein Vergleich dieser Ergebnisse mit den Daten unserer Befragung kann Aufschlüsse darüber vermitteln, inwiefern die Ziele im Bewußtsein der Mitarbeiter von den offiziellen Proklamationen der Verbände abweichen oder übereinstimmen. Der Fragebogenteil unserer Untersuchung orientiert sich daher weitgehend an den von B. Meyer dargestellten Kategorien der konservativ-traditionellen, liberal-progressiven und antikapitalistischen Jugendarbeit [2], die sich auch in der Fachdiskussion als Grundbegriffe für jeweils unterschiedliche Theoriekonzepte herausgestellt haben. Der Begriff der "emanzipatorischen Jugendarbeit" [3], wie er in Anlehnung an Giesecke und Bierhoff unserer Untersuchung zugrundeliegt, hat sich später aus der Diskussion zwischen liberal-progressiver und antikapitalistischer Jugendarbeit entwickelt und läßt sich nicht exakt den drei ursprünglichen Hauptrichtungen zuordnen, obwohl er von B. Meyer und anderen noch mit der liberal-progressiven Position gleichgesetzt wird. Die drei grundlegenden Ansätze sollen kurz in ihren groben Umrissen

---

1) Meyer, B., Jugendarbeit als dritte Erziehungsinstitution, Köln 1974 (Selbstverlag)

2) bei Meyer, B.: "emanzipatorische"

3) bei Meyer, B.: "sozial-integrativ"

skizziert werden:

Die konservativ-traditionelle oder systemkonforme Position:

Die Jugendverbände, die diese Position vertreten, halten die gesellschaftliche Situation einschließlich der ihr zugrunde liegenden Herrschaftsstrukturen für gut und richtig. Der status quo des gesellschaftlichen Systems soll erhalten bleiben. Eine Veränderung wird abgelehnt oder zumindest aus dem Feld der Jugendarbeit herausgehalten. Politisch aktiv werden diese Jugendverbände nur, wenn sie ihre eigene Situation gefährdet sehen. Schädliche Einflüsse sollen von den Jugendlichen ferngehalten werden. Der Jugendliche soll auf sein Funktionieren im System hin erzogen werden. Benachteiligte Bevölkerungskreise werden nicht zum Thema in der Jugendarbeit gemacht außer evtl. unter caritativen Gesichtspunkten.

Die liberal-progressive oder systemreformierende Position:

Die Vertreter dieser Position wollen zwar einzelne Faktoren des gesellschaftlichen Systems verändern, es wird aber in seinen wichtigsten Teilen nicht grundsätzlich in Frage gestellt. Die gegenwärtige gesellschaftliche Situation wird als unbefriedigend und in einigen Teilen

als veränderungsbedürftig angesehen. Wo Ungerechtigkeiten im System auftauchen, sollen sie durch Reformen beseitigt werden. Die Jugendlichen sollen ihre individuellen Bedürfnisse erkennen und durchsetzen lernen. Dafür sind von der Jugendarbeit Freiräume zur Verfügung zu stellen, und zwar nicht als konfliktfreie Inseln, sondern als realitätsbezogene Übungsfelder für neue, gegensozialisierende Verhaltensweisen. Die Jugendlichen werden als von den gesellschaftlichen Bedingungen geprägt angesehen und sollen an der Veränderung ihrer Situation aktiv mitarbeiten.

Die antikapitalistische oder systemüberwindende Position:

Von Vertretern dieser Grundrichtung wird die gesellschaftliche Ordnung grundsätzlich bekämpft. Die Ausbeutung der Lohnabhängigen durch Kapital wird als Ursache aller Ungerechtigkeiten angesehen. Ziel ist die Überwindung des kapitalistischen Systems im Klassenkampf. Jugendarbeit wird als Vorbereitung auf den Klassenkampf verstanden. Zielgruppe der Jugendarbeit ist in erster Linie die arbeitende Jugend, deren kollektive Organisation angestrebt wird. Die Jugendarbeit soll insbesondere auch die Arbeitsplatzsituation aufgreifen und bewußt umgestalten.

Die in den "Thesen zur emanzipatorischen Jugendarbeit" dieser Untersuchung skizzierte Position ist weder eindeutig der liberal-progressiven noch der antikapitalistischen Position zuzurechnen. "Emanzipatorische Jugendarbeit" versucht eine Vermittlung der pädagogischen Ansätze der sogenannten progressiven bürgerlichen Theorie mit der politischen Perspektive antikapitalistischer Jugendarbeit mit dem Ziel, die politische Blindheit und den Konservatismus der liberalistischen Ansätze, aber auch die mangelnde pädagogische Fundierung und die Gefahr der Dogmatisierung der antikapitalistischen Theorie zu vermeiden.

Um die bewußt angestrebten Ziele der Mitarbeiter auf dem Hintergrund dieses breiten Spektrums gesellschaftspolitischer Positionen messen zu können, dürfen die in der Fachwelt geläufigen Begriffe nicht einfach benutzt werden, da sie den meisten Mitarbeitern nicht bekannt sind. [1] Das heißt, sie bedürfen einer genauen Operationalisierung. Der Entstehungsprozeß dieses Fragebogenteils, der sich über ca. 2 Jahre hinzog, wurde von Papenberg bereits näher beschrieben. [2] Die letzte Fassung erhält 27 Antwortvorgaben, geordnet nach 9 Dimensionen a. 3 statements, die jeweils die drei Grundpositionen der Jugendarbeit repräsentieren. Als Dimensionen wurden gewählt (in der Reihenfolge des Fragebogens): Leistung, Gesellschaftssystem, Auszubildende, Freiheit, soziale Gruppierung, Partnerschaft und Sexualität, Handeln in der Gesellschaft,

---

1) Die von der Forschungsgruppe durchgeführten Gruppendiskussionen ergaben, daß - außer einigen Falken-Jugendarbeitern - den Befragten die Begriffe "sozial-integrative", liberal-progressive" und "antikapitalistische" Jugendarbeit nicht geläufig waren.

2) Papenberg, W., a.a.O., S. 74ff.

Sozialisation im Elternhaus, Schule und Betrieb, Außenseiter. Zu diesen Themenbereichen wurden in Programmen einzelner Verbände, die von B. Meyer inhaltsanalytisch den drei Positionen zugeordnet wurden, sowie in theoretischen Positionspapieren Zielangaben bzw. Aussagen zusammengestellt, die für das begriffliche Instrumentarium der einzelnen Positionen als typisch bezeichnet werden können. Diese Vorgehensweise setzt voraus, daß die Mitarbeiter eines bestimmten Verbandes mit spezifischem Sozialisationsmodus sich gleichzeitig in einem bestimmten Sprachsystem "zu Hause fühlen", in dem verschiedene Begriffe überzufällig häufig vorkommen, andere dagegen völlig ausgeschlossen sind. So wurden in Schriften zur konservativ-traditionellen Position häufig Begriffe oder Begriffskombinationen benutzt wie: Leistung nahebringen; Spielregeln der Demokratie einüben; Eingliederung in die Arbeitswelt; verantwortungsvolles Leben in wahrer Freiheit; echte, fröhliche Gemeinschaft; Rolle als Mann und Frau einüben; verantwortungsvolles Handeln wecken; Ergänzung der Erziehung im Elternhaus und Schule; "normale" Formen menschlichen Zusammenlebens usw.

In Aussagen der liberal-progressiven Position wurden folgende Begriffskombinationen angewandt: kritisch hinterfragen; Veränderung der Gesellschaft; kritische Einsicht in ...; Kontaktfähigkeit; kritische Partnerschaft; Interessen durchsetzen; Situation in Elternhaus, Schule und

Betrieb hinterfragen; Ursachen des Verhaltens verdeutlichen usw.

Vertreter der antikapitalistischen Jugendarbeit reden häufig von Unterdrückung; Fremdbestimmung; Zwänge; Überwindung des Kapitalismus; aktive Solidarität; im Kapitalismus unterdrückte Sexualität; klassenbewußtes Handeln; im sozialistischen Sinne auf Elternhaus, Schule, Betrieb einwirken; Überwindung der bestehenden Werteordnung usw.

Zu jeder der neun Dimensionen wurden mit Hilfe dieser Begriffe drei Zielaussagen formuliert, die den drei Grundpositionen zuzuordnen sind. Der Befragte soll nun aus jedem "Trio" dasjenige Ziel auswählen, das seinem eigenen Ziel am ähnlichsten ist bzw., mit dem er am besten übereinstimmt. Dabei soll immer das Ziel gewählt werden, das seinem langfristigen Ziel von Jugendarbeit am nächsten kommt. So könnte ein Vertreter der antikapitalistischen Position durchaus das liberal-progressive Ziel "Jugendarbeit soll Jugendlichen die freiheitliche Befriedigung ihrer Bedürfnisse ermöglichen" für wichtig halten; auch, wenn er letztlich der Meinung ist, daß "menschliche Freiheiten nur nach Überwindung des Kapitalismus möglich ist". Zur adäquaten Einordnung ist jedoch wichtig, daß dieses letzte Ziel angekreuzt wird. Diese Auswahl heißt deshalb nicht zugleich, daß die übrigen Ziele unwichtig sind. Die in die letzte

Fragebogenfassung eingegangenen 27 Ziele wurden durch die Expertenbefragung und die Voruntersuchung in Hagen aus einer größeren Zahl weiterer statements ausgewählt, um die Validität dieses Teils zu optimieren. [1] Eine mögliche Form der Auswertung wurde bereits von W. Papenberg vorgestellt. [2] Bei der Auswertung wird die Auswahl der gewählten sozial-integrativen Ziele mit 1, die der liberal-progressiven mit 2, die der antikapitalistischen Ziele mit 3 multipliziert. Die Produkte werden addiert und bilden eine Rohpunktwert "Ziele der Jugendarbeit". Je mehr die Wahl der Befragten in die Richtung liberalprogressiver oder antikapitalistischer Ziele geht, desto höher wird der Punktwert. So entsteht eine Skala, die sich von 9 Punkten für extrem sozial-integrative bis zu 27 Punkten für extrem antikapitalistische Jugendarbeiter erstreckt.

Da es sich bei dieser Skala um ein Kontinuum handelt, muß nicht jeder Mitarbeiter eindeutig einer der drei Konzepte zugeordnet werden, sondern es können verschiedene Zwischenpositionen eingenommen werden. So ergaben sich aufgrund der Hagener Voruntersuchung insgesamt fünf Positionen: stark konservativ, konservativ-liberal, liberal-progressiv, emanzipatorisch-

---

1) Siehe Zwischenbericht II des Forschungsprojekts Teil B (Expertenbefragung) und Papenberg a.a.O., S. 111f. Die 37 statements befinden sich in der letzten Fragebogenfassung auf den Seiten 7 und 8.

2) Vgl. Papenberg, S. 82

gesellschaftskritisch und antikapitalistisch. Auf dem Hintergrund der (nicht-signifikanten) Ergebnisse dieser Vorerhebung kann vermutet werden, daß das Bewußtsein der Mitarbeiter stark hinter dem theoretischen Diskussionsstand um ein neues Funktionsverständnis von Jugendarbeit herhinkt. So wird sich herausstellen,

37 daß die Mehrheit der Mitarbeiter Ziele verfolgt, die zwischen der extrem sozialintegrativen und der liberal-progressiven Position liegen und somit konservativliberalen Charakter haben.

Das hieße zugleich, daß die meisten Mitarbeiter eine gesellschaftspolitische Konzeption anstreben, die dem Selbstverständnis der Jugendverbände aus dem Jahre 1962 entspricht und im "Grundsatzgespräch von St. Martin" erstmals formuliert wurde. [1] Die ersten Theorieansätze einer liberal-progressiven Jugendarbeit sind damit kaum in das intendierte Zielsystem der Mitarbeiter eingedrungen.

38 Voraussichtlich neigen ältere Mitarbeiter eher zu stark konservativen oder konservativ-liberalen Zielen als jüngere Mitarbeiter.

Ob sich signifikante Korrelationen ergeben zwischen Schichtzugehörigkeit und gesellschafts-

---

1) Vgl. Giesecke, H., Die Jugendarbeit, a.a.O., S. 78

politischer Zielrichtung, kann noch nicht eindeutig vermutet werden, da die Vertreter der Unterschichten einerseits Interesse an der Umgestaltung bestehender Strukturen zeigen müßten, andererseits jedoch durch mangelnden Zugang zu den Bildungsressourcen konservativen Legitimationsideologien verhaftet sind. Vermutlich werden letztere eindeutiger das Bewußtsein bestimmen, soweit die Jugendarbeiter nicht Jugendverbänden mit antikapitalistischer Ausrichtung angehören. So läßt sich hypothetisch formulieren:

39 Mitarbeiter aus der Unterschicht neigen mehrheitlich zu stark-konservativen oder konservativ-liberalen Zielen, soweit sie nicht Jugendverbänden angehören, die sich ausdrücklich die Interessenvertretung der Arbeiterjugend zum Ziel gemacht haben.

Da Mitarbeiter mit pädagogischer Ausbildung sich vermutlich eher kritisch mit der gesellschaftlichen Determination und Funktion von Jugendarbeit auseinandersetzt haben, ist die Hypothese einleuchtend,

4o Daß Mitarbeiter, die sich in einer pädagogischen Ausbildung befinden, oder eine solche abgeschlossen haben, weniger stark konservative oder konservativ-liberale Ziele anstreben als ander Mitarbeiter ohne pädagogische Qualifikation.

Da wiederum davon ausgegangen werden kann, daß professionell tätige Mitarbeiter in ihrer

Mehrzahl eine sozialwissenschaftlich-pädagogische Ausbildung haben, werden vermutlich

41 hauptamtliche Jugendarbeiter weniger stark konservative oder konservativ-liberale Ziele anstreben als neben- und ehrenamtliche Mitarbeiter.

Bezüglich der Zielgruppe, mit der die Mitarbeiter arbeiten, kann gefolgert werden, daß

42 Jugendarbeiter, die vorwiegend mit Kindern interagieren, eher stark-konservative oder konservativ-liberale Ziele anstreben als Mitarbeiter, die vorwiegend mit Jugendlichen arbeiten.

Diese Beziehung kann vermutet werden, da Jugendarbeit mit Kindern eher an "Sozialisationsmodellen der Integration" orientiert sind als an "Modellen der Konfrontation" und die Mitarbeiter von den Betroffenen kaum genötigt werden, über konservative Positionen hinauszugehen.

Im Hinblick auf die Verbandszugehörigkeit ergeben sich einige interessante Fragestellungen. Hier müßte zunächst das Problem geklärt werden, ob sich die einzelnen Verbände überhaupt verschiedenen Positionen zuordnen lassen.

43 Vermutlich besteht ein signifikanter Zusammenhang zwischen gesellschaftspolitischer

Zielorientierung und Verbandszugehörigkeit.

Dabei wird die Streuung der Zieltypen innerhalb eines Verbandes bei den verschiedenen Jugendorganisationen unterschiedliche Ausmaße annehmen. So wird sich vermutlich herausstellen,

44 daß die Varianz der Zieltypen in jenen Einrichtungen am größten sein wird, die keine oder kaum bewußt gesellschaftspolitische Ziele anstreben. Zu solchen Verbänden gehören alle Organisationen, die sich nicht erklärtermaßen für die Interessen einer bestimmten Zielgruppe einsetzen.

Voraussichtlich wird generell die Vermutung zutreffen, daß die Bereitschaft, über das Verhältnis Jugend und Gesellschaft zu reflektieren, tendenziell die Chance erhöht, daß die Mitarbeiter liberal-progressive, emanzipatorische oder auch antikapitalistische Ziele anstreben. Verbände, die aufgrund ihrer Hauptaktivitäten sich kaum veranlaßt sehen, über Sozialisationsprozesse und politische Herrschaftsstrukturen nachzudenken, sind eher dazu bereit, vorgegebene Legitimationsideologien und konservative Bedeutungsmuster zu übernehmen als solche Organisationen, die aufgrund ihres Selbstverständnisses über gesellschaftspolitische und sozialwissenschaftliche Probleme reflektieren. Eine

Ausnahme bilden jene Organisationen, die sich aufgrund ihrer gesellschaftlichen Interessenlage oder einer eng umgrenzten konservativ-bewahrenden Ideologie bewußt gegen jede Veränderung des Status quo wenden. Auf dem Hintergrund dieses hypothetischen Erklärungssystems sollen folgende Aussagen formuliert werden:

45 Fach- und sachbezogenen Freizeitverbände, die in erster Linie Ziele verfolgen, die sich im Zusammensein der Mitglieder und ihrer gemeinsamen Aktivität erschöpfen, weisen insgesamt einen geringeren Prozentsatz liberal-progressiver, emanzipatorischer und antikapitalistischer Ziele auf als konfessionelle und politische Interessenverbände.

46 Hilfsorganisationen, die in erster Linie Ziele verfolgen, durch die bestimmte Leistungen bzw. Außenwirkungen erzielt werden, ohne daß die Mitglieder dadurch persönliche Vorteile haben, weisen insgesamt ebenfalls einen geringeren Prozentsatz liberal-progressiver, emanzipatorischer und antikapitalistischer Ziele auf als konfessionelle - und politische Interessenverbände.

47 Große konfessionelle Verbände weisen mehr liberalprogressive, emanzipatorische und antikapitalistische Ziele auf als fach- und sachbezogene Freizeitverbände, jedoch

weniger als politische Interessenverbände, die sich speziell der arbeitenden Jugend zuwenden.

Diese Hypothese könnte ein Indiz dafür sein, daß die heutigen konfessionellen Organisationen nicht mehr eines ihrer Hauptziele darin sehen, sich zu den sozialistischen Verbänden in deutlichen Gegensatz zu bringen. Andererseits ermöglicht der Mangel an Homogenität von Lebensinteressen der Mitglieder konfessioneller Verbände kaum ein deutliches Eintreten der Interessen der Jugendlichen benachteiligter Sozialschichten.

48 Religiöse Verbände mit stark konservativer theologischer Konzeption und Interessenverbände, die traditionell-bewahrenden Wertesystemen zugeordnet werden können, weisen den geringsten Prozentsatz an liberal-progressiven, emanzipatorischen und antikapitalistischen Zielen auf.

Liberal-progressive, emanzipatorische und antikapitalistische Ziele setzen einen höheren Grad der Veränderungsbereitschaft voraus als stark-konservative oder konservativ-liberale Ziele. Somit kann die Hypothese aufgestellt werden,

49 daß Reformbereitschaft und Ziele der Jugendarbeit stark positiv korrelieren.

Über die Zusammenhänge zwischen Zielen und dem Grad direktiven Verhaltens der Mitarbeiter lassen sich kaum eindeutige Vermutungen anstellen. Auf dem Hintergrund der Vermutung, daß exteme Zielkonzepte auch einen höheren Grad an Dogmatismus aufweisen, kann gefolgert werden,

5o daß Mitarbeiter mit stark konservativem und Jugendarbeiter mit eindeutig antikapitalistischem Zielkonzept sich direktiver verhalten als Mitarbeiter mit konservativ-liberalem, liberal-progressivem und emanzipatorischem Zielsystem.

3.5.2.4 Sozialwissenschaftlicher/sozialpädagogischer Kenntnisstand; Fähigkeiten, Fertigkeiten

Die Bedeutung einer sozialpädagogisch/sozialwissenschaftlichen Qualifizierung auch der freien Mitarbeiter wurde bereits des öfteren hervorgehoben als eine wichtige Voraussetzung zur emanzipatorisch wirksamen Praxis. Die bereits dargestellte Beschaffenheit und empirische Erfassung eines"offenen", für gesellschaftliche Veränderungen zugänglichen Einstellungssystems soll an dieser Stelle ergänzt werden durch die Diskussion der Erhebung kognitiver Qualifikationselemente, die für ein emanzipatives Orientierungssystem unentbehrlich sind. Obwohl affektive und kognitive Persönlichkeitsmerkmale vielfältig miteinander verbunden sind,

sollen sie in unserer Untersuchung zu analytischen Zwecken mit getrennten Fragebogenteilen erhoben werden. Gerade die Ergebnisse über sozialpädagogisch/sozialwissenschaftliche Wissenselemente können wesentliche Einsichten liefern in die bisherige Qualifizierung der Mitarbeiter und bilden wichtiges Grundlagenmaterial für die Gestaltung eines Aus- und Fortbildungsmodells. Gerade für dieses letzte Vorhaben ist hilfreich zu wissen, wie kognitive Qualifikationen in der Mitarbeiterschaft verteilt sind, und in welchen Bereichen deutliche Defizite aufgewiesen werden können. Die Aufgabe unserer Untersuchung bestand also darin, eine Operationalisierung jener sozialpädagogisch/sozialwissenschaftlichen Wissenselemente vorzunehmen, die unabdingbar sind, um eine emanzipatorische Jugendarbeit zu betreiben. Damit orientiert sich dieser Fragebogenteil an den Thesen zur emanzipatorischen Jugendarbeit und zur Rolle der Mitarbeiter, insbesondere an den dort bereits zusammengestellten Qualifikationen. Der konkrete Operationalisierungsprozeß bereitete jedoch verschiedene Schwierigkeiten, da die Forschungsgruppe den Anspruch hatte, über das Abfragen rein statischen Tatsachenwissens hinauszugehen, um auch jene Wissenselemente zu erfassen, die auf das Vorhandensein eines - auf Veränderung gerichteten - Handlungswissens mit emanzipatorischer Relevanz abzielen. Gemeint sind also Fragen, die sich auf Orientierungswissen beziehen, das geeignet ist, gesellschaftliche Ungleichheiten und Miß-

stände aufzudecken, um somit Veränderungen einleiten zu können. Auch, wenn es möglich war, solche Problembereiche zu operationalisieren, entstand jedoch das grundsätzliche Problem, daß die richtige Beantwortung dieser Fragen noch kein Hinweis darauf ermöglichte, ob dieses Wissen auch tatsächlich im emanzipatorischen Sinne angewandt wird. So kann das Wissen um die Bedeutung gesellschaftlicher Konflikte und Konflikte in Gruppen für die Veränderung gesellschaftlicher und institutioneller Strukturen auf dem Hintergrund eines konservativen Zielsystems gerade dazu führen, daß Konflikte in jedem Fall unterdrückt, verdrängt oder harmonisierend übergangen werden. Entscheidend für gesellschaftlich-praktisches Handeln ist also immer der Stellenwert einer Information im Zusammenhang des zugrundeliegenden Relevanzsystems. Grundsätzlich kann also nicht allein aufgrund der richtigen Beantwortung der ausgewählten Fragen auf ein emanzipatives Handlungswissen bei dem Betroffenen geschlossen werden. Umgekehrt kann jedoch plausibel argumentiert werden, daß ohne Wissen um wichtige, für emanzipatorisches Arbeiten erforderliche Informationen, keine entsprechende pädagogische Praxis geleistet werden kann. So wird ein Mitarbeiter, der davon ausgeht, daß die Verteilung von Macht und Reichtum in unserer Gesellschaft vom Leistungsvermögen jedes einzelnen abhängt, kaum die Notwendigkeit einsehen, jugendliche Arbeiter für

Mißstände im materiellen Verteilungsprozeß zu sensibilisieren. Die Defizite im System kognitiver Qualifikationen markieren deutliche Hinweise auf das Vorhandensein grundlegender Voraussetzungen für eine emanzipatorische Jugendarbeit.

Um zusätzlich einen Indikator für die Verwendung der erfragten Qualifikationen in der Praxis zu bekommen, wurde den befragten Mitarbeitern am Schluß der Wissensfragen die Möglichkeit gegeben, jene Fragen auszuwählen, die sie für wichtig bzw. für unwichtig halten. Trotz der voraussichtlich zu erwartenden Tendenz, jene Fragen als unwichtig zu bezeichnen, deren Beantwortung Schwierigkeiten machte, kann für die Gruppe der "abgewählten Problembereiche" gefolgert werden, daß diese die Praxis des Mitarbeiters kaum beeinflussen. Schon zu Beginn dieses Fragebogenteils wurde auf diese Möglichkeit der Disqualifizierung besonders unwichtiger Fragen hingewiesen, um den folgenden Fragen den Charakter eines Wissenstests zu nehmen und die Entscheidung über das, was wichtig oder unwichtig ist, dem Befragten zu überlassen.

Bei der Auswahl und Formulierung jener Fragen, die über rein rechtlich-organisatorisches Tatschenwissen hinausgingen, traten jedoch einige Schwierigkeiten auf. Problembereiche emanzipatorischen Handlungswissens sind in der Regel komplex und erst in Ansätzen durch eindeutige Fakten belegbar. (Vermutlich kann zur Erklärung

dieses Sachverhalts die bereits zu Beginn der Untersuchung herangezogene Disparitätsthese beitragen, nach der rationale Administrationen in unserer Gesellschaft ein konzentrisches Prioritätenschema von Bedürfnissen und Problembereichen zur Folge haben, das auch die wissenschaftlichen Forschungsintentionen beeinflußt.)[1] Die Hauptschwierigkeit bestand also darin, Fragen zu finden, die relativ eindeutig als Faktfragen ausgewiesen werden können, um nicht dem Vorwurf Vorschub zu leisten, auch in diesem Fragebogenteil lediglich Einstellungen zu erheben. Hinzu kam die Schwierigkeit, möglichst jene Kernbegriffe zu vermeiden, die durch ihre Komplexität mehrdeutig verstanden werden könnten. So mußte z.B. die Frage nach den Ursachen des gesellschaftlichen Wandels der letzten zehn Jahre aus der Fragebogenfassung II herausgenommen werden, da der Begriff "gesellschaftlicher Wandel" zu wenig eindeutige Informationen enthält und in der Literatur keine Übereinstimmung gefunden wurde, daß die wesentlichsten Wandlungsprozesse auf Veränderungen im Produktionsbereich der Gesellschaft zurückzuführen sind. Wären die beiden Kriterien "wissenschaftlicher Konsens" und "völlig eindeutiger Informationsgehalt" bis zuletzt angewandt worden, bestände der Fragebogenteil "Was sollte ein Mitarbeiter in der Jugendarbeit wissen?" allein aus rechtlichen und organisatorischen Faktfragen, die für eine kate-

---

1) Offe, C., Politische Herrschaft und Klassenstruktur, a.a.O., S. 183.

goriale Situationsanalyse relativ bedeutungslos sind. Bei den - in die letzte Fassung eingegangenen - Fragen wurde versucht, solche Wissenselemente auszuwählen, über die in der Mehrheit der sozialwissenschaftlichen Literatur Einigkeit besteht, und die mit solchen Schlüsselbegriffen erfragbar sind, die trotz ihrer Komplexität ein relativ eindeutiges Verständnis ermöglichen. Als weitere Auswahlkriterien galten die Expertenbefragung und die statistischen Berechnungen der Hagener Voruntersuchung. Im folgenden sollen die einzelnen Fragen nach Dimensionen geordnet und - soweit notwendig - begründet werden.

1. Dimension: Gesellschaftsanalyse/politische Bildung

Frage 7: "Als welches Gesellschaftssystem versteht sich die DDR?"

richtige Antwort: als sozialistisches.

Diese Frage gilt als Indikator für eine grundlegende Voraussetzung der kritischen Analyse anderer (z.B. sozialistischer) Herrschaftsformen; für das Wissen um das Selbstverständnis des jeweiligen Staates. Die Fähigkeit und Bereitschaft zur Analyse gesellschaftlicher Herrschaft darf sich nicht nur auf kapitalistische Gesellschaften er-

strecken, sondern muß ebenso die kritische Analyse kommunistischer und sozialistischer Herrschaft mit einschließen. Diese Intention bewahrt vor der unkritischen Beurteilung dieser Staatsformen und befähigt zugleich zur kritischen Distanz zum eigenen Gesellschaftssystem.

Frage 1o: Welche der folgenden westdeutschen Parteien orientiert sich z. Zt. vorwiegend an den Gesellschaftssystemen der UdSSR und der DDR?

richtige Antwort: DKP

Die richtige Beantwortung dieser Frage weist auf eine differenzierte Kenntnis der Programme unserer für den Bundestag kandidierenden Parteien hin. Dieses Wissen ist bedeutsam für einen Jugendarbeiter, der den Jugendlichen fachlich fundierte Orientierungshilfen im Bereich politischer Bildung geben will.

Frage 15: Die Verteilung von Macht und Reichtum in unserer Gesellschaft ...

richtige Antwort: ... findet ihre Ursachen in den Strukturen des Wirtschaftssystems.

Diese Frage gilt als Indikator für das Wissen um die Ursachen gesellschaftlicher Ungleichheit. Sie ermöglicht einen Hinweis auf das

Verhaftetsein des Bewußtseins in systemstabilisierenden Legitimationsideologien bzw. das kritische Wissen um einen wesentlichen Bereich, in dem gesellschaftliche Widersprüche produziert werden.

Frage 2: Ein wilder Streik ist ...

richtige Antwort: ... ein Streik, der von einer Belegschaft während eines laufenden Tarifvertrages geführt wird.

Diese Frage soll aufzeigen, inwiefern die Mitarbeiter über die Spezialform eines Hauptkampfmittels der Arbeiter zu besserer Interessenvertretung orientiert sind. Das Wissen um dieses Kampfmittel, das über die gegenwärtig geltenden Bestimmungen hinausgeht, gehört zu den Grundqualifikationen der Jugendarbeiter bei der emanzipatorischen Arbeit. Nur so kann gewährleistet sein, daß bedeutende politische Protestbewegungen nicht an den bestehenden Organisationen vorbeigehen, sondern in ihnen und durch sie eine wirksame Verstärkung erfahren.

2. Dimension: Jugendkunde/Sozialisation

Frage 16: Dürfen Jugendliche im Akkord oder am Fließband arbeiten?

richtige Antwort: Nein, außer mit der Genehmigung der Aufsichtsbehörde.

Jugendarbeit kann erst dann wirksam Emanzipationsprozesse der Beteiligten fördern, wenn sie über ihren eigenen Bereich hinaus Sozialisationshilfen gewährt, die auch in anderen Berufsfeldern eine weitere Entfaltung der Lebensinteressen ermöglichen. Speziell eine Jugendverbandsarbeit, die sich vornehmlich den Jugendlichen der benachteiligten Sozialisation zuwendet, muß die Situation der Beteiligten in jenem Sozialisationsbereich einschätzen können, der ihre persönliche Situation entscheidend prägt.

Frage 4: Die geistigen Fähigkeiten eines Jugendlichen hängen vornehmlich ab von ...

richtige Antwort: ... seinen bisherigen Lernprozessen.

Als wichtigste Voraussetzung für eine Demokratisierung des Bildungssystems kann die Einsicht gewertet werden, daß die Begabung eines Menschen nicht genetisch vorherbestimmt ist, sondern daß - abgesehen von genetisch Behinderten - seine geistigen Fähigkeiten im Sozialisationsprozeß optimal entwickelt oder auch stark gebremst werden können. Das Wissen um diesen dynamischen Begabungsbegriff kann als Grundvoraussetzung für ein demokratisches Bewußtsein sowie die notwendige Sensibilität für gesellschaftliche Prozesse der Benachteiligung angesehen werden.

Frage 5: Wieviel Prozent (./.) der Jugendlichen in der BRD sind Ihrer Schätzung nach politisch völlig uninteressiert?

richtige Antwort: über 5o %

Dieses übereinstimmende Ergebnis verschiedener Umfragen zum politischen Bewußtsein Jugendlicher weist darauf hin, wie sehr herrschaftsstützende Entpolitisierungs- und Befriedungsprozesse auch unter Jugendlichen wirksam geworden sind. Das richtige Einschätzen dieser Situation gilt als wichtiger Indikator für die Notwendigkeit einer politisch wirksamen Jugendverbandsarbeit.

Frage 8: Wie würden Sie den Begriff "Sozialisation" erklären?

richtige Antwort: Der Prozeß des Hineinwachsens eines Menschen in die jeweilige Gesellschaft.

Das Wissen um die inhaltliche Bedeutung dieses Schlüsselbegriffs moderner Jugendkunde gilt als Indikator für mögliche Kenntnisse in den Bereichen Jugendsoziologie/Jugendpsychologie.

Frage 11: Was glauben Sie, wieviel Prozent (%) der deutschen Universitätsstudenten aus Arbeiterfamilien kommen?

richtige Antwort: 12-15 %

Diese Frage betrifft eine der bedeutsamsten schwachen Stellen unseres Bildungssystems, die lange Zeit im Mittelpunkt der öffentlichen Diskussion stand. Da die derzeitige Situation an den weiterführenden Schulen und Universitäten keine Änderung dieser Situation erkennen läßt, gehört das Wissen um dieses sichtbare Ergebnis sozialer Benachteiligung auch heute noch als Indikator für kritisches Bewußtsein gegenüber gesellschaftlichen Selektionsprozessen.

3. Dimension: Gruppenpädagogik/Gruppendynamik

Frage 6: Der Begriff "Rollenspiel" bezeichnet ...

richtige Antwort: ... ein Gruppenspiel, bei dem jedes Gruppenmitglied bei der Darstellung des Problems eine Rolle übernimmt (ähnlich wie beim Theater).

Diese Frage nach einer der bedeutsamsten Methoden moderner Jugendarbeit zur differenzierten Darstellung und versuchsweisen Lösung der verschiedenen Sozialisationskonflikte wird als Indikator angesehen für das Wissen um praktisch-methodische Möglichkeiten einer emanzipatorischen Arbeit.

Frage 9: Wie sehen Sie gesellschaftliche Konflikte und Konflikte in Gruppen?

richtige Antwort: Sie sind notwendig, um gesellschaftlichen und persönlichen Fortschritt zu ermöglichen.

Der Begriff des Konflikts und seine funktionale Bedeutung für Emanzipationsprozesse auf allen Ebenen sollte jedem Mitarbeiter bewußt sein. Konfliktfreie Jugendarbeit betreibt kritiklose Integration der heranwachsenden Generation in die bestehenden sozialen Verhältnisse.

Frage 13: Das Soziogramm ist ...

richtige Antwort: ... eine graphische Darstellung der Beziehungen zwischen den Gruppenmitgliedern.

Diese Frage gilt als Indikator für das Wissen um methodische Möglichkeiten der Analyse von Gruppenstrukturen als wesentliche Voraussetzung für die Beratung bestehender Jugendgruppen.

3. Dimension: Rechts- und Institutionenkunde

Frage 1: Sie planen eine Jugendgruppenfahrt. Wo beantragen Sie die städtischen Zuschüsse?

richtige Antwort: Beim Jugendamt.

Frage 3: Unter "Bundesjugendplan" versteht man ...

richtige Antwort: ... einen von der Bundesregierung jährlich verabschiedeten Plan, durch den Bestrebungen auf dem Gebiet der Jugendhilfe angeregt und gefördert werden.

Frage 12: Ein Gruppenleiter ist von einem rechtsfähigen Verein mit der Betreuung Jugendlicher beauftragt. Unter welchen Bedingungen haftet er für Schäden, die von den Jugendlichen angerichtet werden?

richtige Antwort: Er haftet nur gegenüber seinem Verein bei vorsätzlicher bzw. fahrlässiger Verletzung der Aufsichtspflicht.

Frage 14: Ein wesentliches, zur Zeit geltendes Gesetz, das in erster Linie die Jugend betrifft, heißt:

richtige Antwort: Gesetz für Jugendwohlfahrt (JWG)

Diese juristischen und institutionskundlichen Fragen sollen zusammen begründet werden. Kenntnisse über die rechtlichen Bestimmungen und das finanzielle Förderungssystem sagen sicherlich kaum etwas aus über die Anwendung in einer emanzipatorischen pädagogischen Praxis. Sie bilden jedoch wichtige Rahmenbedingungen, die Handlungs- und Aktionsräume einschränken können, die Voraussetzung einer solchen Praxis darstellen. Das Ignorieren dieser Bedingungen, etwa das massive Übertreten rechtlicher Schranken, dient weder dem Rechtssystem noch der Emanzipation des Jugendlichen. Der politische Kampf für eine Reform der rechtlichen Bestimmungen und für eine Erweiterung der finanziellen Möglichkeiten gilt jedoch als konkreter Inhalt jeder emanzipatorischen Arbeit - vorausgesetzt, die Mitarbeiter sind über die bestehenden Möglichkeiten und Grenzen orientiert. [1)]

Nach der Darstellung der Auswahl und Operationalisierung der kognitiven Qualifikationen sollen - soweit es aufgrund der bisherigen Überlegungen möglich ist - verschiedene Vermutungen über die Verteilung dieser Variablen bzw. über verschiedene Zusammenhänge gemacht

---

1) Zur Auswahl und Begründung des Frageverfahrens (multiple - choice) siehe Papenberg, S. 83

werden. Über den Wissensstand der Mitarbeiter insgesamt lassen sich keine plausiblen Vorhersagen machen, da der Fragebogenteil in der jetzt bestehenden Fassung noch nicht eingesetzt wurde und somit auch keine Vergleichsdaten vorhanden sind. Bezüglich der einzelnen erhobenen Dimensionen läßt sich die Behauptung aufstellen,

51 daß der Grad des vorhandenen Wissens in der Reihenfolge Rechts- und Institutionenkunde, Gruppenpädagogik/Gruppendynamik, Jugendkunde/Sozialisation und Gesellschaftsanalyse abnimmt.

52 Die gleiche Reihenfolge ergibt sich, wenn nach der Bedeutung dieser Problembereiche für die Jugendarbeit gefragt wird.

Diese Vermutung ist berechtigt aufgrund verschiedener Teiluntersuchungen, in denen von einer selektiven Rezeption wissenschaftlicher Ergebnisse die Rede ist. Bevorzugt werden z.B. Ergebnisse aus Pädagogik (Gruppendynamik, Methodenlehre) und Psychologie im Gegensatz zu Problembereichen aus Soziologie und Politologie. [1] Diese Rangfolge wird jedoch nach den einzelnen Verbänden variieren. So kann vermutet werden,

53 daß Mitarbeiter aus Organisationen, die die Interessen ihrer Mitglieder vertreten, (soweit sich diese auf elementare Lebens-

---

1) Vgl. Korte, R. und Schäfer,P., Jugendarbeit im Lichte von Zielvorstellungen und aus der Sicht verantwortlicher Kräfte, a.a.O., S. 178 und Schindler, W., Mitarbeiter in der Jugendarbeit, eine empirische Untersuchung zur Ausbildungssituation und Förderungspraxis in Bayern, a.a.O., S. 97.

interessen beziehen) über mehr Wissen in den Bereichen Gesellschaftsanalyse und Jugendkunde/Sozialisation verfügen und diesen Bereichen auch mehr Bedeutung zukommen lassen als andere Verbände.

Bezüglich des gesamten Qualifikationsgrades kann gefolgert werden,

54 daß die Mitarbeiter von Interessenverbänden politischer und berufsspezifischer Art sowie die konfessionellen Verbände über mehr sozialpädagogisch/sozialwissenschaftliche Qualifikationen verfügen als die Mitarbeiter von fach- oder sachbezogenen Freizeitverbänden und Hilfsorganisationen.

In Bezug auf den Schulbesuch der Jugendarbeiter kann folgende Hypothese aufgestellt werden:

55 Mitarbeiter aus Gymnasium, Fachoberschule und Realschule verfügen über mehr sozialpädagogische/sozialwissenschaftliche Qualifikationen als Jugendarbeiter aus der Hauptschule.

Ein ähnlicher Zusammenhang wird sich voraussichtlich zwischen Schichtzugehörigkeit und Wissensstand ergeben:

56 Jugendarbeiter aus den Mittelschichten verfügen über mehr sozialwissenschaftliche/

sozialpädagogische Qualifikationen als Mitarbeiter aus den Unterschichten.

Folgerichtig ist bezüglich der Verbindung von pädagogischer Ausbildung und Wissensstand die Hypothese plausibel,

57 daß Mitarbeiter, die sich in pädagogischer Ausbildung befinden, oder eine solche abgeschlossen haben, über mehr sozialwissenschaftliche/sozialpädagogische Qualifikationen verfügen als Mitarbeiter ohne pädagogische Ausbildung.

Ob und in welcher Weise sich Alter und Tätigkeitsdauer auf die kognitiven Qualifikationen auswirken, kann kaum im voraus vermutet werden. Trotzdem sprechen einige Hinweise dafür,

58 daß bei den Mitarbeitern Alter und Qualifikationsgrad miteinander positiv korrellieren, und

59 daß mit zunehmender Tätigkeitsdauer der sozialpädagogische/sozialwissenschaftliche Wissensgrad zunimmt.

Die einzelnen Mitarbeitergruppen unterscheiden sich voraussichtlich in der Beziehung,

6o daß hauptamtliche Mitarbeiter sich als qualifizierter erweisen als freie Mitarbeiter.

61 Zwischen neben- und ehrenamtlichen Mitarbeitern ergeben sich voraussichtlich keine signifikanten positiven Korrellationen.

Sollte die Hypothese zutreffen, daß es sich bei den kognitiven Qualifikationen um emanzipatorisches Handlungswissen handelt, ist die Vermutung berechtigt,

62 daß reformbereite Mitarbeiter über mehr sozialpädagogische/sozialwissenschaftliche Qualifikationen verfügen als Jugendarbeiter mit negativer Reformbereitschaft.

Eine ähnliche Beziehung müßte sich zwischen Zielen und Qualifikationen ergeben:

63 Mitarbeiter mit liberal-progressiven, emanzipatorischen und antikapitalistischen Zielen verfügen über mehr kognitive Qualifikationen als Mitarbeiter, die stark konservative oder konservativ-liberale Ziele vertreten.

In Anlehnung an eine bereits an anderer Stelle aufgestellte Hypothese, daß mit steigender politischer und pädagogischer Sensibilität zugleich das Konflikt- und Problembewußtsein zunimmt, soll gefolgert werden,

64 daß jene Mitarbeiter, die unterdurchschnittlich wenig sozialpädagogische/sozialwissenschaftliche Qualifikationen aufweisen,

zugleich weniger an ihren Fähigkeiten, Fertigkeiten und Qualifikationen zweifeln als Mitarbeiter mit überdurchschnittlichem kognitiven Wissensstand. (Korrelationen zwischen Wissen und den Statements 6, 17, 32 und 27 aus dem Einstellungsteil)

3.5.3. Interaktionssysteme der Mitarbeitersituation

3.5.3.1. Interaktionssystem Träger-Mitarbeiter

In der organisationssoziologischen Analyse wurden bereits die wichtigsten Strukturen und Prozesse aufgewiesen, die das Interaktionssystem zwischen Träger und Mitarbeiter bestimmen. In Anlehnung an das von O. G. Brim entwickelte Gliederungsprinzip zur Analyse von Erziehungsinstitutionen sollen die der Organisationsspitze theoretisch zustehenden Handlungsspielräume der Einflußnahme noch einmal genannt werden:

- Der Träger bestimmt aufgrund seiner weltanschaulichen und politischen Ausrichtung die Ziele der pädagogischen Arbeit.

- Der Träger stellt die materiellen Grundlagen zur Erreichung der Ziele zur Verfügung.

- Der Träger rekrutiert das hauptamtliche Personal und hat Einflußmöglichkeiten auf die Mitarbeit freier Jugenarbeiter.

- Der Träger stellt gewisse Rollenerwartungen an die Mitarbeiter und spezifiziert die Einstellungen und Verhaltensweisen, die zur Erreichung der vorgegebenen Ziele als angemessen erscheinen.

- Der Träger kann die Erreichung der angstrebten Ziele und die Einhaltung der gestellten Rollenerwartungen kontrollieren und Sanktionsmuster entwickeln, die Abweichungen von der Norm bestrafen.

Nun wurde schon in dem oben erwähnten Kapitel darauf hingewiesen, daß Jugendverbände - außer gegenüber ihrem hauptamtlichen Personal - kaum institutionalisierte Mittel besitzen, um die Konformität gegenüber spezifischen Verhaltenserwartungen durch Sanktionen durchzusetzen. Vielmehr wirken in den konkreten Interaktionen jene zahlreichen interpersonellen und intrapersonellen Mechanismen, die Abweichung negativ sanktionieren und "das Normale" durchsetzen. Die Prozesse der Selbstrekrutierung, das Gefühl der Freiwilligkeit, der selbstgewählten Zugehörigkeit, das Sich-berufen auf die Autorität der gemeinsamen Grundorientierung, die Beeinflussung der Mitarbeiter durch verbandsinterne Informationskanäle, Tagungen, Besprechungen und Fortbildungskurse führen zu jener normativen Übereinkunft von Träger und Mitarbeitern, die eine Formalisierung der Kontroll- und Sanktionsmechanismen überflüssig machen. So

werden die Träger in den seltensten Fällen von den ihren theoretisch zustehenden Handlungsspielräumen der Einflußnahme voll Gebrauch machen. Vermutlich werden diese Einflüsse nur geltend gemacht, wenn Abweichungen von der Übereinkunft befürchtet werden. Die Mitarbeiter haben entsprechend die subjektive Gewißheit eines großen selbständigen Entscheidungsspielraumes, der sich vermutlich in dem Gefühl weitgehender Autonomie niederschlägt. So wird sich herausstellen,

65 daß ein sehr geringer Prozentsatz von Mitarbeitern aufgrund von Konflikten mit der Organisation aus der aktiven Jugendarbeit ausscheidet, und

66 daß nur ein sehr geringer Prozentsatz von Mitarbeitern an Aus- und Fortbildungsmaßnahmen teilnimmt, um unabhängiger vom Jugendverband zu werden oder um Unsicherheit im Umgang mit Vorgesetzten zu überwinden.

Um den Grad der Autonomie des Mitarbeiters gegenüber dem Träger genauer bestimmen zu können, wurde ein Fragebogenteil "Autonomie" mit insgesamt 7 Statements entwickelt, der in den Gesamtkomplex "Meinungen in der Jugendarbeit" eingearbeitet wurde. (Item Nr. 3, 7, 15, 24, 3o, 35, 39)
Die Fragebogen-Items beziehen sich auf die Bereiche: Durchsetzung eigener Konzepte, Ab-

hängigkeit von Vorgesetzten oder Weisungsbefugten, Solidarität der Jugendarbeiter in Konfliktfällen, eigene Vorstellungen über selbständige Organisation von Jugendarbeit und zugestandener Verhaltensspielraum im Jugendverband. Über die Verteilung der Antworten zu jedem einzelnen Statement lassen sich jetzt noch keine Hypothesen bilden. Insgesamt werden jedoch vermutlich Unterschiede zwischen den beiden großen Gruppen der hauptamtlichen und der freien Mitarbeiter deutlich:

67 So werden freie Mitarbeiter eher das Gefühl haben, gegenüber dem Träger autonom handeln zu können als hauptamtliche Mitarbeiter.

Daß dieses Gefühl der Entscheidungsfreiheit bei neben- und ehrenamtlichen Mitarbeitern nicht allein aufgrund tatsächlicher Autonomie des Handelns zustandekommt, sondern die oben genannten Prozesse des mangelnden Problembewußtseins bzw. der ideologischen Gleichstimmung eine Rolle spielen, sollen die folgenden Hypothesen aufweisen:

68 Mitarbeiter, die sich in einer pädagogischen Ausbildung befinden bzw. eine solche abgeschlossen haben, geben einen geringeren Autonomiegrad an als Mitarbeiter ohne pädagogische Qualifizierung.

69 Mitarbeiter mit hohem sozialwissenschaftlichen Wissensstand fühlen sich von ihrem Träger abhängiger als Mitarbeiter mit niedrigeren Qualifikationen.

70 Reformbereite Jugendarbeiter geben an, weniger autonom handeln zu können als Mitarbeiter mit stark negativer Reformbereitschaft.

Da für das Bewußtsein bezüglich konkreter Schwierigkeiten vermutlich ähnlich Faktoren ausschlaggebend sind wie für das Bewußtsein der Abhängigkeit vom Träger kann vermutet werden,

71 daß Mitarbeiter, die gemäß ihrer Selbsteinschätzung in der Arbeit wenig Schwierigkeiten sehen zugleich einen hohen Grad Autonomie angeben.

Sollten diese Hypothesen zutreffen, so wird die allgemeine Vermutung plausibel, daß in den meisten Jugendverbänden der ideologische Zugriff des Trägers zusammen mit den Mitarbeitern auf die Jugend für die pädagogische Arbeit bedeutsamer ist als die Möglichkeit der Jugendlichen, innerhalb der bestehenden Organisationen ihre Lebensinteressen selbst zu organisieren.

3.5.3.2 Interaktionssystem Mitarbeiter-Mitarbeiter

Zur Analyse des Interaktionssystems der Mitarbeiter untereinander wurde für unsere Untersuchung kein eigenständiger Fragebogenteil konstruiert, ohne daß die Bedeutung der damit

zusammenhängenden Problembereiche übersehen werden soll. Da sich einige Statements aus anderen Zusammenhängen auf den Themenbereich Teamarbeit/Konflikte mit Kollegen/soziale Beziehungen mit anderen Mitarbeitern beziehen, können mit Hilfe dieser Daten verschiedene Aussagen gemacht werden. Folgende Fragebogen-Items kommen dafür in Frage:

Aus welchen Gründen sind Sie aus der Jugendarbeit ausgeschieden?
(Konflikte mit Mitarbeitern)

Motive zur Jugendarbeit
(Ich habe die Möglichkeit, Freunde zu treffen.
Ein Bekannter, der schon als Mitarbeiter tätig war, interessierte mich für diese Arbeit.)

Schwierigkeiten
(Bei Schwierigkeiten mit Vorgesetzten im Jugendverband kann ich fest mit der Solidarität anderer Mitarbeiter rechnen.)

Motive zur Aus- und Fortbildung
(Fähiger zur Teamarbeit werden;
Freiraum für sexuelle Beziehungen während des Kurses wahrnehmen;
Erfahrungsaustausch mit Mitarbeitern aus anderen Arbeitsbereichen;
Neue Beziehungen anknüpfen können;
Wunsch nach stärkender Gemeinschaftserfahrung.)

Die Bedeutung des Interaktionssystems Mitarbeiter-Mitarbeiter kann in verschiedenen Zusammenhängen diskutiert werden: Als Kommunikationszusammenhang bestehender Freundschaftsbeziehungen, als Zusammenarbeit mit dem Ziel einer effektiveren pädagogischen Arbeit und als Interessengruppe in Konfliktfällen.

1. Kommunikationszusammenhang bestehender Freundschaftsbeziehungen

In der organisationstheoretischen Analyse wurde bereits im Zusammenhang mit der Motivationsproblematik auf die Bedeutung des Faktors "befriedigende soziale Beziehungen" hingewiesen. Da ehrenamtliche Mitarbeiter für ihre Tätigkeit nicht materiell entschädigt werden, gewinnt die Befriedigung der Bedürfnisse nach sozialem Kontakt, nach gegenseitiger Bestärkung, nach "Gemeinschaftserlebnis" an Bedeutung.

72 So ist wahrscheinlich ein hoher Prozentsatz der Jugendarbeiter bereits durch einen Bekannten, der schon als Mitarbeiter tätig war, für die aktive Arbeit interessiert worden.

Die Mitarbeit ermöglicht nun weiterhin soziale Kontakte mit Gleichgesinnten, die sicherlich dazu führen,

73 daß ein hoher Prozentsatz der Mitarbeiter angibt, für die Arbeit motiviert zu sein, weil die Möglichkeit besteht, Freunde zu treffen.

Die gleichen Bedürfnisse nach Kontakten liegen zugrunde,

74 wenn ein Großteil der Mitarbeiter Aus- und Fortbildungsveranstaltungen besucht, weil dort die Möglichkeit besteht, neue Beziehungen anzuknüpfen und zusammen mit anderen stärkeren Gemeinschaftserfahrungen zu machen.

75 Das provokative Statement "Freiraum für sexuelle Beziehungen während des Kurses wahrnehmen" wird als Motivationsgrund für Fortbildungsveranstaltungen vermutlich kaum genannt werden.

Als Hinweis auf ein starkes Bedürfnis nach intimen sozialen Beziehungen und die Notwendigkeit die Bearbeitung eigener Identitätsprobleme der Mitarbeiter selbst wurde dieses Statement jedoch mit aufgenommen.

2. Zusammenarbeit mit dem Ziel einer effektiveren pädagogischen Arbeit

Die Bedeutung der Teamarbeit für die konkreten Interaktionserfahrungen der Jugendlichen wurde bereits in den "Thesen zur Rolle der pädagogischen Mitarbeiter in einer emanzipa-

torischen Jugendarbeit" hervorgehoben und begründet. Inwiefern in der konkreten Praxis von Jugendverbandsarbeit das Team als Gruppe in den Kommunikationszusammenhang mit den Jugendlichen eingeht, ist jedoch kritisch zu hinterfragen. Vermutlich dominiert in diesen Organisationen auch heute noch die wöchentliche Gruppenstunde mit einem Leiter und ggf. noch einem Helfer, die parallel mit den Betreuern anderer Gruppen zusammen den Mitarbeiterkreis bilden, in dem geplant und Erfahrungen ausgetauscht werden. Das Team als Gruppe in einem direkten Intergruppenzusammenhang mit anderen sozialen Einheiten ist vermutlich noch ein Charakteristikum der "offenen Arbeit", das bisher nur zum Teil in die Jugendverbandsarbeit integriert ist. Unsere empirische Untersuchung kann dazu jedoch keine Daten liefern.

Ob die Zusammenarbeit im Team völlig reibungslos vonstatten geht oder ob hier von den einzelnen Mitarbeitern Probleme gesehen werden, soll das Statement "Fähiger zur Teamarbeit werden" als Motiv zur Aus- und Fortbildung ergründen. Über die Häufigkeit der Nennungen kann noch keine Hypothese aufgestellt werden. Ein weiteres Motiv für den Besuch von Qualifizierungsmaßnahmen wird vermutlich oft genannt werden:

76 Ein hoher Prozentsatz der Mitarbeiter interessiert sich für Aus- und Fortbildungsveranstaltungen, weil dort mit anderen Jugendarbeitern aus anderen Arbeitsbereichen Erfahrungen ausgetauscht werden können.

3. Mitarbeiterteam als Interessengruppe in Konfliktfällen

Die Bedeutung von Bezugsgruppen Gleichgesinnter für die psychische Stabilität und Konfliktfähigkeit des einzelnen ist in der sozialpsychologischen Theorie häufig bestätigt worden.[1] Gerade eine emanzipatorische Jugendarbeit, die den Interessen der Jugendlichen zur Entfaltung verhelfen will, muß die Möglichkeit der Solidarität und gegenseitigen emotionalen Stabilisierung in der Gruppe speziell in unvermeidbaren Konfliktfällen erlauben und trainieren. So kann es von entscheidender Wirkung sein, wenn die Mitarbeiter zusammen mit den Jugendlichen einzelne Teilerfolge evtl. auch gegen die eigene Verbandsführung erreichen. Dazu ist jedoch die Solidarität der Mitarbeiter untereinander unabdingbar. Wie einige Beispiele aus der Vergangenheit zeigen, (z.B. die "Falken-Affäre" um ein schwedisches Zeltlager) lassen gerade freie Verbände ihre Mitarbeiter in Konflikten in der Öffentlichkeit gerne "fallen". In solchen Situationen erhöht die

---

1) Vgl. Mann, Leon, Sozialpsychologie, Weinheim 1972, S. 65.

Solidarität der Mitarbeiter untereinander die Möglichkeit abweichenden Verhaltens zugunsten jugendlicher Emanzipationsbestrebungen auch gegen Verband und Öffentlichkeit. Vermutlich wird sich herausstellen,

77 daß ein überwiegender Prozentsatz aller Mitarbeiter an diese Solidarität in der eigenen Mitarbeitergruppe glaubt.

Ob diese Aussage tatsächlich großen Realitätsgehalt hat, können wiederum nur verschiedene Korrelationen dieses Ergebnisses mit anderen Daten zeigen. In Anlehnung an die Vermutungen im Zusammenhang mit den Fragebogenteilen "Autonomie" und "Schwierigkeiten" kann wiederum vermutet werden,

78 daß jene Mitarbeiter sich der Solidarität ihrer Kollegen am wenigsten gewiß sind, die über die meisten sozialwissenschaftlichen Qualifikationen verfügen, eine pädagogische Ausbildung haben und liberal-progressive, emanzipatorische oder antikapitalistische Ziele vertreten.

Aufgrund der vermutlich fehlenden Konflikte zwischen Mitarbeitern und Verbandsspitze wird sich herausstellen,

79 daß nur ein ganz geringer Prozentsatz von Jugendarbeitern Aus- und Fortbildungskurse besucht, weil sie im Umgang mit Verbandsvorgesetzten unsicher sind.

8o Aus dem gleichen Grund werden kaum Mitarbeiter aus der Jugendarbeit ausscheiden, weil sie Konflikte mit anderen Mitarbeitern hatten.

3.5.3.3. Interaktionssystem Mitarbeiter-Jugendliche

Für die empirische Erforschung des Interaktionssystems Mitarbeiter-Jugendliche gilt zunächst das gleiche, was über die Team -Problematik geschrieben wurde: Der Fragebogen enthält keinen gesonderten Teil zu diesem Thema; abgesehen vom Einstellungsteil "Direktivität", der hier sicherlich einige Aussagen ermöglicht, aber bereits im Zusammenhang mit dem Persönlichkeitssystem des Mitarbeiters behandelt wurde. Trotzdem liefern einige Statements aus größeren Fragebogeneinheiten Informationen über verschiedene Schwierigkeiten, die Mitarbeiter im Umgang mit den Jugendlichen angeben. Folgende Statements kommen für dieses Thema in Frage:

1. Schwierigkeiten:

- Verständnislosigkeit:
  (Offengestanden fällt es mir manchmal schwer, das Verhalten der Jugendlichen zu verstehen.)
- Unsicherheit:
  (In der Arbeit mit Jugendlichen fühle ich mich manchmal einfach unsicher.)
- Entmutigung:
  (Ich fühle mich oft in meiner praktischen

Arbeit durch das Verhalten der Jugendlichen entmutigt.)

2. Fragebogenteil "Motive zur Aus- und Fortbildung"

- Sich besser durchsetzen können
- Unsicherheit im Umgang mit Gruppenmitgliedern

3. Fragebogenteil "Gründe für das Ausscheiden aus der Jugendarbeit"

- Schwierigkeiten mit den Jugendlichen

Im Zusammenhang mit der Diskussion des Fragebogenteils Schwierigkeiten wurde bereits die Hypothese gebildet, daß der angegebene Schwierigkeitsgrad insgesamt relativ gering ist, so daß ebenso für diese Spezialfragestellung gefolgert werden kann,

81 daß nur wenig Mitarbeiter angeben, jugendliche Verhaltensweisen nicht zu verstehen, unsicher oder gar entmutigt zu sein.

82 Entsprechend werden auch die Motive "Sich besser durchsetzen können" und "Unsicherheit im Umgang mit Gruppenmitgliedern" kaum dazu beitragen, an Aus- und Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen.

3.5.3.4 Interaktionssystem Mitarbeiter-Eltern der Jugendlichen

In den Thesen zur Rolle des pädagogischen Mitarbeiters in einer emanzipatorischen Jugendarbeit wurde bereits hervorgehoben und begründet, daß Jugendverbandsarbeit ihre Korrektivfunktion gegenüber anderen Sozialisationsfeldern nicht ausschließlich in der eigenen Organisation wahrnehmen darf. Sie muß vielmehr auch dort ansetzen, "wo der Klient steht", sie muß unmittelbar und mittelbar in die übrigen Sozialisationsinstanzen hineinwirken. Wenn das soziale und politische Umfeld nicht konkret berücksichtigt und in die Arbeit mit einbezogen wird, kann der Anspruch, interessenentfaltende Jugendarbeit zu betreiben, nur aufgrund einer Überschätzung der pädagogischen Möglichkeiten weiter aufrechterhalten werden. "Es reicht nicht aus, Sozialisationsbedingungen abstrakt von gesellschaftlichen Strukturbedingungen abzuleiten und zu analysieren. Der Sozialisationsverlauf Jugendlicher erhält eine entscheidende Prägung durch das konkrete Gemeinwesen, in dem der Jugendliche aufwächst. Gerade die Art der Rollenzuteilung, die wichtig ist für den Aufbau seiner psychosozialen Identität, wird wesentlich mitgeprägt durch die spezielle Geartetheit des Gemeinwesens , wo seine Familie und die Gruppe seiner Freunde wohnen. Es liegt deshalb nahe, - gerade im Sinne exemplarischen Lernens -, auch diese

Gegebenheiten als Ausgangspunkt der pädagogischen Tätigkeit zu betrachten, sie zu problematisieren und in Handlungsziele für konkrete Aktionen umzusetzen." [1] Um die möglichen Ansatzpunkte und Voraussetzungen einer solchen Jugendverbandsarbeit als "kategoriale Gemeinwesenarbeit" in einem Teilbereich empirisch zu erfassen, wurde das Interaktionssystem Mitarbeiter-Eltern der Jugendlichen mit in die Fragebogenerhebung aufgenommen. Gemeinwesenarbeit beinhaltet zwar wesentlich mehr als die Arbeit mit Jugendlichen und ihren Eltern, jedoch bietet sich hier ein erster Ansatzpunkt für ein gemeinwesenorientiertes pädagogisches Konzept, zumal vermutet werden kann, daß hier zumindest einige wenige Erfahrungen vorliegen. So wurde zunächst die Frage gestellt, ob überhaupt und auf welchem Wege die Jugendarbeiter mit den Eltern der von ihnen "betreuten" Jugendlichen Kontakt halten. Es werden fünf Antwortalternativen vorgegeben, von denen - aufgrund vorhergehender Gruppendiskussionen - angenommen werden kann, daß sie die gegenwärtig gebräuchlichen Arten der Elternarbeit repräsentieren. Daneben besteht jedoch auch die Möglichkeit, besondere Formen der Elternarbeit offen zu beantworten.

83 Vermutlich wird sich herausstellen, daß - soweit überhaupt Kontakte zu den Eltern aufgenommen wurden - sich diese Beziehungen

---

1) Bolz, R. und Boulet, J.: Jugendarbeit als "kategoriale" Gemeinwesenarbeit, in: Böhnisch, L. (Hg.), Jugendarbeit in der Diskussion, München 1973, S. 313

auf herkömmliche Formen der Kommunikation beschränken (Rundbriefe, Hausbesuche, Elternabende, Einladung zu Jugendveranstaltungen) und keine Aktivitäten im Sinne des Konzepts "kategoriale Gemeinwesenarbeit" genannt werden.

Es wäre jedoch auch möglich, daß viele Jugendarbeiter auf dem Standpunkt stehen, daß eine wirksame Interessenvertretung der Jugendlichen sich automatisch gegen die Intentionen des Elternhauses richte im Sinne der "Emanzipation von der Familie". Da ein solches Konzept höchstwahrscheinlich auf Seiten der Eltern auf wenig Verständnis stößt, wird eine Zusammenarbeit mit dem Elternhaus von vornherein als unsinnig angesehen und die Kontakte beschränken sich auf unvermeidbare, zumeist vom Träger erwünschte Aktivitäten. Vorausgesetzt, die pädagogische Arbeit mit dem Jugendlichen gestaltet sich nach diesem Muster, muß damit gerechnet werden, daß die korrektive Sozialisation des Jugendverbandes gegenüber der Familienerziehung bedeutende Konflikte heraufbeschwört. Sobald Jugendarbeit emanzipative Verhaltensweisen einübt, die auch in die Familie transferiert werden können, sind Interessengegensätze unvermeidlich. Der Grad der Konflikte kann also als Hinweis darauf gewertet werden, inwiefern der Sozialisationsmodus der Jugendorganisation von den Strukturmerkmalen und dem Wertesystem herkömmlicher Sozialisationsinstitutionen abweicht. Um dieses Problem empirisch bearbeiten

zu können, wurde die Frage gestellt, ob sich schon einmal Eltern über die pädagogische Arbeit beschwert hätten. Soweit diese Frage mit "ja" beantwortet wird, soll zusätzlich der konkrete Anlaß mit eigenen Worten geschildert werden. Aufgrund vieler der bisher begründeten Hypothesen kann zurecht vermutet werden,

84 daß nur ein verschwindend geringer Prozentsatz der Mitarbeiter von Konflikten mit den Eltern berichtet.

85 Bei den tatsächlich auftretenden Konfliktfällen sehen die Eltern vermutlich die Fortsetzung ihrer Familienideologie gefährdet und fürchten abweichende Verhalten der Jugendlichen.

Treffen diese Hypothesen zu, so kann als bewiesen gelten, daß die in der Familie erworbenen Dispositionen und Wertmuster in der Jugendarbeit reproduziert und damit beim Jugendlichen verstärkt werden. Damit kann von der Fortsetzung familialer Kontrolle durch den Jugendverband gesprochen werden. Ob dieser Sachverhalt auch den Erwartungen der meisten Eltern entspricht, soll durch eine weitere Frage erforscht werden. Die Jugendarbeiter werden dazu aufgefordert, mit eigenen Worten zu beschreiben, was die Eltern so im allgemeinen von der Jugendarbeit denken. Aus dem bisher Gesagten kann die Hypothese abgeleitet werden,

86 daß die Eltern der Jugendlichen sich gegenüber der Jugendarbeit überwiegend gleichgültig verhalten oder ihre bewahrende Funktion begrüßen.

Verschiedene öffentlich diskutierte Konfliktfälle (Falkenlager in Schweden/Leitfaden zur Sexualität des CVJM Hamburg) zeigten deutlich, daß erst auf Seiten der Eltern ein wachsendes Interesse zu registrieren ist, wenn die Sozialisation im Jugendverband zugunsten abweichender Verhaltensweisen Jugendlicher gegen öffentlich gebilligte Normen gerichtet ist. In diesem Falle haben sich die Verbände im emanzipatorischen Sinne mit den Bedürfnissen der Jugendlichen identifiziert. "Gegenüber familiaren Verhaltenserwartungen kann die Verstärkung abweichender Tendenzen - Neidhardt spricht von einer Artikulierung von latenten Ambivalenzen - individuelle Emanzipation des Jugendlichen von retardierten Verhaltensmustern, die in der Familie sozialisiert worden sind, bedeuten. Gegenüber anderen gesellschaftlichen Verhaltenserwartungen kann die Verstärkung abweichender Tendenzen Ansätze zur kollektiven Emanzipation und zur gezielten politischen Interessenvertretung bieten." [1] Diese politische Parteinahme für die Lebensinteressen der Jugendlichen wird jedoch vor allem bei Arbeiterjugendlichen langzeitig folgenlos bleiben, wenn sie nur isoliert und losgelöst vom konkreten sozioökonomischen Hintergrund und den wichtigsten Bezugspersonen der Jugendlichen vonstatten geht. Eine wirksame politisch

---

1) Schefold, W., Die Rolle der Jugendverbände in der Gesellschaft, a.a.O., S. 161.

aktivierende Jugend- und Elternarbeit fordert vom Jugendarbeiter jedoch die genaue Kenntnis der sozio-ökonomischen familialen Verhältnisse, in denen die von ihm "betreuten" Jugendlichen leben. Um empirische Daten darüber zu bekommen, inwiefern die Mitarbeiter über ein solches Wissen verfügen, wurde ein weiterer Fragebogenteil entwickelt. In elf Unterpunkte werden die Jugendarbeiter gebeten, über die sozialen Verhältnisse der Jugendlichen ihrer Gruppe Auskunft zu geben. (Fragebogenteil D, Frage 4: Die Jugendlichen und ihre Familien) In einer Tabelle sollen die Befragten hinter jeder Frage eintragen, wie viele Jugendliche die erfragte Eigenschaft besitzen. Wenn es ihnen nicht bekannt ist, soll ein Kreuz gemacht werden in der dafür vorgesehenen Spalte "weiß nicht". Ziel dieser Angaben ist also nicht, etwas über die genauere Zusammensetzung der Besucherschaft von Einrichtungen der Jugendverbandsarbeit zu erfahren, sondern über diese Informationen indirekt das Wissen des Mitarbeiters über den sozialen Hintergrund der Jugendlichen zu erfassen. Da die Befragten höchstwahrscheinlich den Ehrgeiz besitzen werden, möglichst viel Informationen zu liefern, muß mit einer leichten Verzerrung der Ergebnisse zugunsten einer ausreichenden Informiertheit der Mitarbeiter gerechnet werden. Trotzdem kann vermutet werden,

87 daß ein hoher Prozentsatz der Mitarbeiter angibt, nichts über die sozialen Hintergründe der Jugendlichen zu wissen.

88 Vermutlich wird sich herausstellen, daß die Informiertheit der Mitarbeiter in den einzelnen Verbandsgruppen in folgender Reihenfolge abnimmt: politische Interessenverbände, konfessionelle Verbände, Hilfsorganisationen, fach- und sachbezogene Freizeitverbände.

3.5.4 Aktionssystem der Mitarbeitersituation

Zur Analyse der Arbeitssituation des pädagogischen Mitarbeiters gehört neben der Erfassung der investierten Zeit zumindest ein kleiner Einblick in die konkreten Aktivitäten an der Basis, die den Kern der Jugendverbandsarbeit ausmachen sollten. Nun sind durch die Methode der schriftlichen Befragung von Jugendarbeitern bezüglich dieser Fragestellung verschiedene Grenzen gesetzt, die letztlich nur durch ergänzende Untersuchungen mittels weiterer Methoden zu überwinden sind. Um jedoch trotz dieser Problematik mit unserem ausgewählten Erhebungsinstrumentarium einige Aussagen machen zu können, wurde eine offene Frage nach den konkreten Aktivitäten des letzen halben Jahres gestellt, die dem Befragten von Bedeutung waren. So sollten zwei bis drei der wichtigsten Veranstaltungen mit ihren Zielen, Inhalten und Methoden genannt werden. Während im Fragebogenteil "Ziele der Jugendarbeit" nur gesellschaftspolitische Statements enthalten waren, die den Mitarbeitern aller Verbände nahelegten, sich mit dieser Dimension ihrer Arbeit auseinanderzusetzen, soll die offene Fragestellung nach den durchgeführten Veranstaltungen auch verbandsspezifische Zielaussagen aus allen Bereichen ermöglichen. Zudem ist es fragebogentechnisch kaum durchführbar, alle zu erwartenden Ziele, Inhalte und Methoden durch Antwortvorgaben abzudecken. Aus der Art und Weise, wie die befragten Jugendarbeiter diese Aufgabe bewältigen, läßt sich zusätzlich ablesen, inwieweit sie in der Lage sind, sich ihrer praktischen

Arbeit gemäß der vorgegebenen Kriterien (Ziele, Inhalte,Methoden) bewußt zu werden. Um den Prozeß des Sich-erinnerns zu erleichtern, wird nur nach den zwei bis drei wichtigsten Veranstaltungen gefragt. Gemäß der bisherigen Vermutungen zu anderen Fragebogenteilen lassen sich folgende Aussagen machen:

89 Die konkrete Praxis von Jugendarbeit bleibt weit hinter den programmatischen Aussagen der Verbände zurück.

90 Ziele und Inhalte der konkreten Basisarbeit orientieren sich mehr an den Interessen der Organisation als an den Bedürfnissen der Jugendlichen.

91 Zwar wird sich insgesamt die vielgerühmte Methodenvielfalt der Jugendarbeit bestätigen;

92 Neue Methoden der Interaktionspädagogik, Gruppendynamik oder auch der politischen Bildung haben jedoch bisher kaum Eingang in die Praxis gefunden.

93 Die genannten Ziele und Inhalte bewegen sich bei der Mehrheit der Mitarbeiter im Rahmen der gesellschaftspolitisch dominanten konservativ-liberalen Position außerschulischer Jugendarbeit.

94 Die Ziele lassen sich in das - bereits in der Organisationsanalyse vorgegebene - Raster verschiedener Zieltypen einordnen und somit schwerpunkthaft einzelnen Verbandsgruppen zuordnen.

95 Mitarbeiter, die vorwiegend Ziele anstreben, die der Interessenvertretung und Konfliktbewältigung Jugendlicher dienen, sind reformbereiter und besitzen mehr sozialpädagogisches/sozialwissenschaftliches Wissen als andere Jugendarbeiter.

3.5.5 Aus- und Fortbildungssystem

Die empirische Erfassung der Aus- und Fortbildungssituation der pädagogischen Mitarbeiter wurde in die letzten beiden großen Bereiche "bisherige Aus- und Fortbildung" und "zukünftige Aus- und Fortbildung"unterteilt. Im ersten Teil geht es um die Bestandsaufnahme der Qualifizierungsmaßnahmen, an denen die Mitarbeiter bereits teilgenommen haben. Der zweite Teil befaßt sich mit der organisatorischen und inhaltlichen Ausgestaltung zukünftiger Kurse sowie den Gründen, die den Mitarbeiter zur Teilnahme motivieren.

Bisherige Aus- und Fortbildung

Zunächst ist von Interesse, wieviele Mitarbeiter überhaupt - und in welchem Ausmaß - bisher an Qualifizierungsmaßnahmen teilgenommen haben. Vermutlich wird sich herausstellen,

96 daß es noch einen relativ hohen Prozentsatz von Mitarbeitern gibt, die bisher noch gar nicht an Aus- und Fortbildungskursen teilgenommen haben.

Gemäß der in anderen Zusammenhängen bereits bewiesenen Hypothese, daß der Besuch von Fortbildungskursen abhängig ist von Schichtzugehörigkeit und Schulbildung, [1] kann auch für Mitarbeiter in der Jugendarbeit vermutet werden,

97 daß Angehörige der Mittelschicht häufiger an Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen als Jugendarbeiter aus der Unterschicht, und

98 daß Schüler und Studenten öfter Kurse besuchen als Hauptschüler und Auszubildende.

Bei der Interpretation dieser Hypothesen muß jedoch bedacht werden, daß Schüler eher in der Lage sind, an den meist zwei- oder mehrtätigen Veranstaltungen teilzunehmen als Auszubildende und junge Arbeiter. Zwar gibt es in NRW für alle Mitarbeiter einen Anspruch auf Sonderurlaub, in bestimmten Fällen kann dieser jedoch vom Arbeitgeber verweigert werden. [2] Neben Schichtzugehörigkeit und Schulbildung wird sich die Reformbereitschaft der Mitarbeiter positiv auf den Besuch von Fortbildungsmaßnahmen auswirken. Mitarbeiter, die eher dazu bereit sind, althergebrachte Strukturen und Arbeitsweisen in Frage zu stellen, haben vermutlich ein größeres Bedürfnis, verschiedene Neuerungen kennenzulernen und mit anderen Jugendarbeitern zu diskutieren.

99 Entsprechend wird eine positive Korrelation erwartet zwischen Reformbereitschaft und der Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen.

Wenn die Annahme stimmt, daß liberal-progressive, emanzipatorische und antikapitalistische Ziele stärker vom Wertesystem der herkömmlichen Sozialisation abweichen als stark konservative und konservativ-liberale Zielangaben, so kann vermutet werden, daß die Gruppe fortschrittlicher Intentionen auch durch Aus- und Fortbildungsmaßnahmen der Verbände hervorgebracht oder zumindest verstärkt worden sind. Daher ist die Hypothese plausibel,

100 daß Jugendarbeiter mit liberal-progressiven, emanzipatorischen und antikapitalistischen Zielen prozentual häufiger an Aus- und Fortbildungsmaßnahmen teilnimmt als Mitarbeiter mit stark-konservativen und konservativ-liberalen Zielen.

Der gleiche Argumentationszusammenhang gilt dann für folgende Hypothese:

101 Jugendarbeiter mit hohem sozialpädagogisch/sozialwissenschaftlichen Wissen nehmen häufiger an Aus- und Fortbildungskursen teil als Mitarbeiter mit geringem kognitiven Qualifikationsgrad in diesen Bereichen.

Neben der Häufigkeit des Besuchs von Fortbildungsmaßnahmen insgesamt interessiert bezüglich der Curriculumkonstruktion die zeitliche Organisation der Kurse. Die einzelnen Veranstaltungstypen werden voraussichtlich unterschiedlich häufig genannt.

102 An erster Stelle stehen wahrscheinlich Wochenendveranstaltungen; es folgen in abnehmender Reihenfolge Abende, Wochen- und Tageskurse.

Ob diese Hierarchie den Bedürfnissen der Mitarbeiter selbst entspricht oder mehr aufgrund des Angebots bzw. verschiedener einschränkender Faktoren zustande kommt, wird erst ein Vergleich mit den gewünschten Veranstaltungsformen zeigen.

Wie bereits in den Thesen zur Rolle der pädagogischen Mitarbeiter behauptet wurde, wird die Frage nach der Institution, welche Fortbildungskurse durchführt, vermutlich die Dominanz des eigenen Jugendverbandes auf örtlicher und überregionaler Ebene ergeben. Da der Stadtjugendring Dortmund in Verbindung mit dem Jugendamt bereits seit einigen Jahren übervarbandliche Qualifizierungsmaßnahmen anbietet, werden nach den verbandsinternen Kursen wahrscheinlich diese Veranstaltungen genannt.

103 Die quantitative Bedeutung einzelner Institutionen zur Mitarbeiterqualifizierung wird voraussichtlich in folgender Reihenfolge abnehmen:
eigener Jugendverband auf örtlicher Ebene, eigener Jugendverband auf überregionaler Ebene, Jugendamt oder Stadtjugendring, Jugendhof, Volkshochschule.

Zur Verbesserung der Angebote ist für die Curriculumkonstruktion von Bedeutung, welche Mängel der bisherigen Kurse von den Mitarbeitern hervorgehoben wurden. Als mögliche Alternative werden angeboten: nicht praxisnah genug, nicht interessant genug dargeboten, fachlich nicht genügend fundiert, zu starr organisiert, die Atmosphäre war unbefriedigend und sonstiges. Da Jugendleiterkurse in der Regel außerhalb der Alltagspraxis des Mitarbeiters stattfinden und häufig idealtypisch neue Formen der pädagogischen Arbeit vermitteln, ist die Vermutung plausibel,

104 daß von den befragten Mitarbeitern die weitaus größte Zahl der Antwortvorgabe "nicht praxisnah genug" ankreuzen wird.

Über die Verteilung der anderen Kritikpunkte lassen sich kaum Vorhersagen machen.

Die Erfassung der Themen, die in den Aus- und Fortbildungskursen eine Rolle spielen, ermöglicht eine genauere Bestimmung des Sozialisationsmodus der jeweiligen Organisation sowie der Qualifizierungsstruktur, mit der die Mitarbeiter für ihre Tätigkeit ausgerüstet werden. Darüber hinaus können durch die Konfrontation dieses thematischen Fortbildungsangebots mit den Erfordernissen einer emanzipatorischen Jugendverbandsarbeit verschiedene Defizite herausgearbeitet werden,die in dem konzipierenden Qualifikationsmodell verstärkt berücksichtigt werden sollten. Die Frage ist in of-

fener Form ohne Antwortvorgaben formuliert worden. Auf diese Art und Weise ist - ähnlich wie bei den Zielen, Inhalten und Methoden konkreter Veranstaltungen an der Basis - die Möglichkeit gegeben, die unterschiedlichen Themen auch verbandsspezifischer Art aufzuzählen, ohne daß die Vielfalt der Problembereiche durch vorformulierte Antwortvorgaben reduziert wird. Durch die Einschränkung der möglichen Nennungen auf maximal vier Themen ist eine Überforderung der Mitarbeiter bezüglich ihres Erinnerungsvermögens unwahrscheinlich. Da die Klassifikation der Antworten erst nach der Erhebung möglich ist, können zu diesem Zeitpunkt nur einige wenige relativ allgemein gehaltene Hypothesen aufgestellt werden, die vornehmlich die Fortbildungskurse insgesamt betreffen und die verbandsspezifischen Unterschiede zunächst unberücksichtigt lassen. Bezüglich der unterschiedlichen Sozialisationsmodi einzelner Organisationen soll hier nur vermutet werden,

105 daß gemäß der einzelnen Themenbereiche eindeutig verbandsspezifische Schwerpunkte ausgemacht werden können.

Diese Schwerpunktbildung bezieht sich sowohl auf verbandsspezifische als auch auf verbandsunspezifische Themen.

106 Vermutlich werden die verbandsbezogenen Themenbereiche dominieren gegenüber den allgemeinen Bildungsinhalten, die grundsätzlich für alle pädagogische Arbeit im außerschulischen Bereich von Bedeutung sind.

107 Ein Großteil der verbandsspezifischen Themenstellungen bezieht sich auf die jeweils zugeordnete Erwachsenenorganisation.

108 Gegenüber jenen Kursinhalten, die sich auf die Ziele und Inhalte, die Organisationsstrukturen und Reproduktionsmöglichkeiten des eigenen Verbandes bzw. der entsprechenden Erwachsenengeneration beziehen, werden jene Themenbereiche nur wenig genannt,

- die sich auf die konkrete Situation des Jugendlichen in den einzelnen Gesellschaftsbereichen beziehen und die Analyse von Sozialisationskonflikten ermöglichen,

- die unter die Kategorie der "politischen Bildung" fallen,

- die Probleme der Mitbestimmung, der Selbstorganisation und Interessenvertretung zum Inhalt haben,

- die sich auf Fragen des Stellenwerts außerschulischer Jugendarbeit im Sozialisationsprozeß des Jugendlichen beziehen und

- die sich mit Zielen, Inhalten und Methoden sowie Organisationsstrukturen anderer Jugendorganisationen befassen.

Neben der Auseinandersetzung mit den je vorgegebenen verbandsspezifischen Zielsetzungen und Inhalten werden jene Problembereiche eine große Rolle spielen, die die Umsetzung dieser Intentionen in die Praxis ermöglichen.

109 So werden praktische Themen der didaktischen Aufbereitung und methodischen Durchführung von Jugendarbeit dominieren gegenüber gesellschaftsbezogenen sozialwissenschaftlichen Inhalten.

110 Gemäß der Klassifikation sozialwissenschaftlicher Disziplinen ergibt sich unter den angegebenen Themen folgende Rangreihe: Pädagogik, Psychologie, Recht, Soziologie.

Auch diese Bedeutungshierarchie zeigt die Vorrangstellung praktisch-pädagogischer Themenbereiche, welche zur Umsetzung normativer Intentionen notwendig sind, die jedoch kaum sozialisationswissenschaftlich hinterfragt werden.

Zukünftige Aus- und Fortbildung

Wenn im zweiten Teil der erforschten Kompontente "Aus- und Fortbildungssystem" einige Daten über Motive und Wünsche der Mitarbeiter bezüglich zukünftiger Qualifizierungskurse erfragt werden, so darf nicht gefolgert werden, daß diese einmalige Erhebung die entscheidenden Daten für alle zukünftigen Veranstaltungen erfassen kann. Zum

einen erspart unsere Untersuchung nicht eine genaue Motivations- und Bedürfnisanalyse der Teilnehmer zu Beginn einer jener Kurseinheit, zum anderen müssen die Ausgangsdaten curricularer Konstruktion durch eine ständige Rückkoppelung mit den Betroffenen und der sich ändernden Situation immer wieder revidiert werden. In dieser ersten Erhebung können nur einige grundlegende Problembereiche erfragt werden, deren Ergebnisse kurzfristig in Form von Empfehlungen der Curriculumkonstruktion dienen können. In diesem Zusammenhang wird zunächst nach den Gründen zur Aus- und Fortbildung gefragt, die den Befragten veranlassen könnten, sich an einem Fortbildungskurs für Mitarbeiter in der Jugendarbeit zu beteiligen. Eine bessere Kenntnis der Motivationsstruktur ermöglicht ein angemessenes Reagieren durch die organisatorische und inhaltliche Gestaltung von Qualifizierungsmaßnahmen. Durch Gruppendiskussionen und verschiedene Vortests wurden insgesamt 25 Antwortvorgaben zusammengestellt die als repräsentative Items für 7 verschiedene Motivationsbereiche gelten sollen: [1)]

1. <u>Der Mitarbeiter als Pädagoge</u>

   - unzureichende Ausbildung im pädagogischen Bereich
   - Gruppenmitglieder besser zur Selbständigkeit verhelfen
   - unzureichende Ausbildung in Methoden der Jugendarbeit

- Unsicherheit im Umgang mit Gruppen
- Unsicherheit im Umgang mit Gruppenmitgliedern

2. Der Jugendarbeiter als Mitglied der Mitarbeitergruppe

- fähiger zur Teamarbeit werden
- Erfahrungsaustausch mit Mitarbeitern aus anderen Arbeitsbereichen
- eigenes Praxisfeld aus Distanz mit anderen überprüfen

3. Der Mitarbeiter als Funktionär einer Organisation

- unabhängiger werden vom Jugendverband
- Unsicherheit im Umgang mit konkurrierenden Jugendverbänden
- Unsicherheit im Umgang mit staatlichen oder städti- Institutionen
- Unsicherheit im Umgang mit Verbandsvorgesetzten

4. Kommunikationsfähigkeit im weitesten Sinne

- unzureichende Ausbildung im Bereich sozialer Beziehungen
- andere besser wahrnehmen können
- sich selbst besser wahrnehmen lernen

5. Befriedigung eigener Bedürfnisse nach Macht, sozialen Kontakten und Sexualität

- sich besser durchsetzen können
- mehr Einfluß gewinnen
- neue Beziehungen anknüpfen können
- Wunsch nach stärkender Gemeinschaftserfahrung
- Freiraum für sexuelle Beziehungen während des Kurses wahrnehmen

6. Bewältigung persönlicher Probleme

- Wunsch nach persönlicher Beratung
- bessere Bewältigung eigener Schwierigkeiten

7. Sonstiges

- berufliches Weiterkommen
- Bildungsurlaub für Mitarbeiter in der Jugendarbeit ausnutzen
- Jugendgruppenleiterschein erwerben.

Während sich die ersten drei Bereiche vorwiegend auf Funktionen beziehen, die direkt mit der Rolle des pädagogischen Mitarbeiters im Zusammenhang stehen, sind die drei folgenden Dimensionen allgemeiner Natur bzw. betreffen persönliche Interessen und Probleme der Jugendarbeiter. Schon

in der Diskussion um die Motive zur Jugendarbeit wurden diese beiden wichtigen Sektoren der Bedürfnis- und Interessenstruktur hervorgehoben und ihre gleichberechtigte Bedeutung unterstrichen. Lange Zeit wurden die persönlichen Interessen und Bedürfnisse der aktiven Jugendarbeiter weder in der praktischen Arbeit noch während der Aus- und Fortbildungskurse ausreichend berücksichtigt. Die Ideologie des Ehrenamts versperrte den Zugang zu dieser wichtigen Motivationsquelle und ließ allein pädagogische und caritative Aspekte des Engagements als legitime Beweggründe gelten. Nicht selten stand mangelnde Einsicht in die personzentrierten Aspekte der Motivationsstruktur den bewußt geleiteten pädagogischen Intentionen entgegen, so daß eine optimale pädagogische Arbeit vereitelt wurde. Die Frage nach den Motivationen zur Fortbildung soll ergründen, inwiefern die Mitarbeiter von den Qualifizierungsmaßnahmen die Befriedigung persönlicher Bedürfnisse erwarten. Da die Erwartungen an die Kurse vermutlich aufgrund bisheriger Erfahrungen aufgabenorientiert sind und das bewußte sich eingestehen persönlicher Interessen noch hinter der Nennung pädagogisch-sachlicher Intentionen zurückbleibt, werden die Vermutungen zutreffen,

111 daß insgesamt jene Motive dominieren, die sich direkt auf die Rolle des pädagogischen Mitarbeiters beziehen.

112 Von den personbezogenen Gründen werden jene weitaus häufiger genannt, die sich auf eine befriedigende und erwünschte Kommunikation mit anderen beziehen als andere, die sich auf die Durchsetzung ganz persönlicher Interessen beziehen.

Über die Verteilung einzelner Statements bzw. den Einfluß anderer Variablen lassen sich vor der Erhebung noch keine Aussagen machen.

Im vorhergehenden Kapitel wurde danach gefragt, welche Themen in den bereits besuchten Aus- und Fortbildungskursen behandelt worden sind. Jetzt geht es darum, gewünschte Inhalte zukünftiger Qualifizierungsmaßnahmen herauszufinden, um den subjektiv erlebten Interessen möglichst nahe zu kommen. In einer Untersuchung zur Ausbildungssituation und Förderungspraxis in Bayern [1] nannte die Mehrheit der Befragten das Interesse am Thema der Veranstaltung als wichtigstes Motiv für die Bereitschaft, wieder einen Fortbildungskurs zu besuchen. [2] Angesichts der Bedeutung dieses Interesses an den Kursinhalten wurde ein eigenständiger Fragebogenteil konstruiert, der zugleich fragebogentechnisch als Methodenexperiment gewertet werden kann. Da es bei den Themenwünschen nicht darum geht, sich an tatsächlich Erlebtes zu erinnern, sondern mehr oder weniger bewußt vorhandene Interessen zu formulieren, erschien es ratsam, durch verschiedene Antwortvorgaben aus den unterschiedlichsten Bereichen ein breites Spektrum an Themen vorzugeben. Das ermöglichte dem Befragten, sich verschiedener Problembereiche überhaupt erst bewußt zu werden, um deren Bedeutung für seine eigene Praxis zu erkennen und als Themenwunsch für Qualifizierungsmaßnahmen zu formulieren. Um zu vermeiden, daß dabei verschiedene Interessenbereiche nicht genannt werden, die den Mitarbeitern als wichtig erscheinen, muß eine entsprechend große Zahl

---

1) Schindler,W., Mitarbeiter in der Jugendarbeit... a.a.O.

2) Ebenda, S, 84

von Themen zur Auswahl vorgegeben werden, die darüber hinaus von den befragten Mitarbeitern in eine Rangfolge gebracht werden sollen. Fragebogentechnisch besteht jedoch gerade diese Schwierigkeit, aus einer großen Zahl von Antwortvorgaben eine Präferenzreihe bilden zu lassen. Für das mündliche Interview wurde für dieses Problem eine optimale Lösung gefunden, indem der Interviewer mit einem Kartenspiel arbeitet, das aus lauter Einzelkärtchen besteht, auf denen jeweils eine Aussage und eine Nummer steht. Der Befragte wird dazu aufgefordert, alle Kärtchen oder eine bestimmte Anzahl nach dem Grad ihrer Bedeutung zu sortieren und dem Interviewer die Nummern in der entsprechenden Reihenfolge anzugeben. Abgesehen von verschiedenen anderen Variablen kommt dem Kartenspiel eine interview-technische Rolle zu: "Es wirkt in noch stärkerem Maße als eine Liste oder Bildblattvorlage stimulierend und zeitverkürzend auf den Befragten. Das Heraussuchen und Hin- und Herlegen reizt ihn zu intensiver Mitarbeit am Interview, erhöht sein Interesse, nicht nur für die eine Frage, sondern für die ganze Befragung." [1] Ob diese Methode des Kartenspiels bereits auch in schriftlichen Befragungen angewandt wurde, geht aus der entsprechenden Literatur nicht hervor und konnte auch durch Befragung von Spezialisten nicht ermittelt werden. Es besteht jedoch Grund zu der Annahme, daß dieses Vorgehen auch hier einen optimalen Informationsgrad ermöglicht und psychologisch ähnliche Wirkungen auf die Antwortbereitschaft hat. Für den Zweck unserer Befragung wurden insgesamt 20 Einzelthemen zusammengestellt, die als Indikatoren für 5 große Themenbe-

---

1) Holm,K., Die Befragung 1, München 1975, S. 109

reiche gelten sollen. Neben diesen Dimensionen werden im folgenden die jeweils zugehörigen - als Fragen formulierten - Inhalte angegeben. Die Ziffern sind identisch mit jenen, die auf den einzelnen Kärtchen den Themen zugeordnet wurden.

1. Praktisch-pädagogische Probleme einschließlich konkreter didaktischer Hilfen: 1, 2, 9, 7, 6, 12.
2. Probleme, die mit dem Verband oder einzelnen Interaktionspartnern zu tun haben: 11, 16, 20.
3. Themen aus dem Bereich der Sozialisation: 5, 8, 13, 19.
4. Abweichendes Verhalten Jugendlicher - Entstehung und pädagogische Interventionen: 3, 10, 15, 17.
5. Themen aus den Bereichen der gesellschaftlichen Funktion von Jugendarbeit sowie der politischen Bildung: 4, 14, 18.

Die einzelnen Themen sind auf einem - mit perforierten Linien versehenen - Faltblatt angeordnet, daß sie beim Zerreißen des Blattes entlang der vorgegebenen Linien jeweils auf einem Kärtchen stehen. Die Befragten haben nun die Aufgabe, das Blatt zu zertrennen, aus den Kärtchen je 5 Themen auszusuchen, die sie für wichtig bzw. für unwichtig halten und diese nach ihrer Bedeutung in eine Reihenfolge zu bringen. Nachdem das geschehen ist, sollen alle 20 Karten wieder zusammengelegt und die 5 Themen ausgewählt werden, über die der Mitarbeiter glaubt, schon am besten informiert zu sein. Auch hier wird wiederum eine Reihenfolge gewünscht. Auf diese Art und Weise läßt sich für alle genannten Themen relativ exakt eine Maßzahl be-

stimmen, die über die Bedeutung dieses Themas für eine von den Mitarbeitern angestrebte Jugendarbeit Auskunft gibt. Zudem können jene Themen bestimmt werden, die auf Aus- und Fortbildungskursen oder anderen Veranstaltungen wahrscheinlich schon behandelt wurden. Andererseits ist bezüglich dieser Fragestellung auch die Aussage denkbar,

113 daß die Mitarbeiter glauben, über jene Themen bereits ausreichend informiert zu sein, die sie gleichzeitig für unwichtig halten.

So ist beispielsweise durchaus denkbar, daß ein Jugendarbeiter das Wissen um die Änderungsmöglichkeiten unserer Gesellschaft im Zusammenhang der Jugendarbeit für völlig unwichtig erklärt. Um sich jedoch mit dem Urteil nicht gleichzeitig politisches Nichtwissen vorwerfen zu lassen, gibt er an, über dieses Thema durchaus sehr gut informiert zu sein. Das in diesem Bereich bereits angedeutete Interesse für Zusammenhänge zwischen Jugendarbeit und Gesellschaft bzw. eine mögliche Politisierung der Jugendlichen wird sicherlich von den wenigsten Mitarbeitern vertreten, so daß die Vermutung plausibel ist,

114 daß Themen aus den Bereichen der gesellschaftlichen Funktion von Jugendarbeit sowie der politischen Bildung am Ende der Prioritätenskala erscheinen werden.

Gemäß der bisherigen Analyse von Jugendverbandsarbeit und den daraus gefolgerten Hypothesen gehören diese Problembereiche nicht in das Zielsystem der meisten Organisa-

tionen, so daß sie von den Mitarbeitern auch nicht für Qualifizierungsmaßnahmen gewünscht werden. Eine wesentliche Hilfe dagegen versprechen sie sich vermutlich von jenen Themen, die mit unmittelbarer Praxisrelevanz dazu beitragen, die hautnah erlebten Schwierigkeiten zu beheben. So wird sich herausstellen,

115 daß die praktisch-pädagogischen Probleme einschließlich konkreter didaktischer Hilfen am Anfang der Prioritätenliste rangieren.

Wenn die Ziele des jeweiligen Verbandes mit den Aus- und Fortbildungswünschen im Zusammenhang stehen, so ist die Hypothese plausibel,

116 daß Mitarbeiter aus Verbänden mit progressiven Zielen eher Themen aus den Bereichen Gesellschaft und Jugendarbeit sowie der Sozialisation wünschen als Jugendarbeiter aus Verbänden mit konservativen Zielen.

Ähnliche Zusammenhänge lassen sich bezüglich der pädagogischen Ausbildung bzw. sozialpädagogischen /sozialwissenschaftlichen Qualifikationen aufweisen.

117 So werden vermutlich Jugendarbeiter mit hohem sozialpädagogischen /sozialwissenschaftlichen Wissensstand eher Themen aus den Bereichen Gesellschaft und Jugendarbeit wählen als Mitarbeiter ohne pädagogische Vorbildung und geringen Qualifikationen.

Da vermutlich auf den bereits besuchten Aus- und Fortbildungskursen die Wünsche der Mitarbeiter zum Großteil berücksichtigt wurden, wird ein Vergleich mit den angestrebten Themen der zukünftigen Ausbildungsmaßnahmen ergeben,

118 daß die während der bereits besuchten Aus- und Fortbildungskurse behandelten Themen in ihrer Reihenfolge kaum wesentlich von den gewünschten Themen abweichen, soweit Vergleichbarkeit hergestellt werden kann.

Neben den inhaltlichen Vorstellungen zu einer zukünftigen Mitarbeiterqualifizierung sollen auch einige Informationen zu den optimalen Organisationsformen eingeholt werden. Zunächst wird nach den gewünschten Veranstaltungsformen gefragt, die sich unterteilen in Abendveranstaltungen, Tageskurse, Wochenendveranstaltungen, Wochenkursen sowie Fernkurse mit Schrift- und Tonmaterial.

119 Vermutlich wird sich bezüglich der Beliebtheit einzelner Veranstaltungsformen folgende Reihenfolge ergeben: Wochenendveranstaltungen, Wochenkurse, Abendveranstaltungen, Tageskurse, Fernkurse.

Gegenüber den bisher besuchten Veranstaltungsformen werden die Wochenkurse vermutlich vor den Wochenendveranstaltungen rangieren, da sie allgemein effektiver und befriedigender sind, aufgrund der schulischen bzw. beruflichen

Verpflichtungen jedoch weniger häufig in Anspruch genommen werden können.

Im letzten Fragebogenteil zu diesem Thema geht es um die - in den letzten Thesen zur Rolle der pädagogischen Mitarbeiter in einer emanzipatorischen Jugendarbeit bereits ausgeführte - Einrichtung der Regionalen Sozialpädagogischen Zentren, in denen zusammen mit den örtlichen Trägern der Jugendarbeit und der nächstgelegenen Hochschule eine fachlich fundierte und praxisnahe Aus- und Fortbildung als Angebot für alle Mitarbeiter organisiert werden soll. Die Jugendarbeiter werden nun danach gefragt,was sie von einer solchen Einrichtung halten. Neben der blossen Zustimmung zu den drei Alternativen "ich würde sie begrüßen", "ich habe Vorbehalte" und "ich lehne sie ab" kann die jeweilige Entscheidung durch zusätzliche Äußerungen begründet werden, um das Meinungsbild bei den Mitarbeitern genauer zu differenzieren.

120 Aufgrund des zunächst unverbindlichen Angebots werden vermutlich die weitaus meisten Mitarbeiter dieser Einrichtung positiv gegenüberstehen.

121 Vorbehalte und Ablehnungen werden wahrscheinlich vorwiegend mit dem Hinweis auf die unterschiedlichen Zielsetzungen der Verbände begründet.

In Interviews und Diskussionen mit hauptamtlichen und nebenamtlichen Mitarbeitern, die meist auf höherer Ebene der Verbandshirarchie stehen, wurde in der Regel die Bedeutung der weltanschaulichen und politischen Grundrichtungen mehr

betont als in der Diskussion mit ehrenamtlichen Mitarbeitern. Daraus kann die Vermutung abgeleitet werden,

122 daß haupt- und nebenamtliche Mitarbeiter den RSPZ skeptischer gegenüberstehen als ehrenamtliche Mitarbeiter.

MITARBEITER IN DER AUSSERSCHULISCHEN JUGENDARBEIT :

Eine Situationsanalyse zur Erhebung curricularer Planungsdaten für die Aus- und Fortbildung

D i s s e r t a t i o n

zur
Erlangung des Grades
eines Doktors der
Erziehungswissenschaft
an der Pädagogischen
Hochschule Ruhr in Dortmund

BAND II : EMPIRISCHE ANALYSE

vorgelegt von
Uwe Sielert
Witten
1977

Gutachter: Prof.Dr.Dr.S.Keil
Prof. Dr. K.Pfaff

INHALTSVERZEICHNIS DES ZWEITEN BANDES

4	DARSTELLUNG DER EMPIRISCHEN SITUATIONS-ANALYSE.....	S. 403
4.1	Zusammensetzung der Stichprobe, Rücklaufquote sowie methodische Vorbemerkungen.....	S. 403
4.1.1	Konstruktion der Stichprobe	S. 403
4.1.2	Entwicklung und Steuerung des Rücklaufs und Verzeichnis der Abkürzungen benutzter statistischer Maßzahlen.....	S. 411
4.2	Persönlichkeitssystem	S. 412
4.2.1	Allgemeine statistische Daten zur Person.....	S. 412
4.2.2	Statistische Daten, die sich auf die Tätigkeit als Mitarbeiter beziehen.....	S. 435
4.2.3	Motive, Einstellungen, Schwierigkeiten	S. 458
4.2.4	Gesellschaftspolitische Ziele in der Jugendarbeit.....	S. 483
4.2.5	Sozialpädagogisches/sozialwissenschaftliches Qualifikationsniveau der Mitarbeiter.....	S. 521
4.3	Interaktionssysteme der Mitarbeitersituation.....	S. 556
4.3.1	Interaktionssystem Mitarbeiter - Träger.....	S. 556
4.3.2	Interationssystem Mitarbeiter - Mitarbeiter.....	S. 564
4.3.3	Interaktionssystem Mitarbeiter - Jugendliche.....	S. 568
4.3.4	Interaktionssystem Mitarbeiter - Eltern der Jugendlichen.....	S. 572
4.4	Aktionssystem der Mitarbeitersituation	S. 580

4.5	Aus- und Fortbildungssystem	S. 600
4.5.1	Bisherige Aus- und Fortbildung	S. 600
4.5.2	Zukünftige Aus- und Fortbildung	S. 633
4.6	Einzelergebnisse der empirischen Analyse.....	S. 661
5	ZUSAMMENFASSENDE SCHLUSSFOLGERUNGEN AUS DER THEORETISCHEN UND EMPIRISCHEN ANALYSE FÜR DIE MITARBEITERQUALIFIZIERUNG	

4.1 Zusammensetzung der Stichprobe, Rücklaufquote sowie methodische Vorbemerkungen

4.1.1 Konstruktion der Stichprobe

Als Grundgesamtheit unserer Untersuchung gelten die in Dortmund aktiven und nach dem Jugendwohlfahrtsgesetz (§9) anerkannten Jugendorganisationen[1]. Nach einer Kurzinformation im Dortmunder Stadtjugendring im Oktober 1975 wurden alle Verbände angeschrieben und die Verbandsvorstände von Vertretern der Forschungsgruppe aufgesucht, um detaillierte Informationen über die Befragung zu geben. Die Kopfspalte von Tabelle I weist in Verbindung mit Spalte 1 jene Organisationen aus, die schließlich an einer Zusammenarbeit mit uns interessiert waren.

In einem zweiten Schritt der Stichprobenarbeiten wurden die Verbände aufgefordert, ihre pädagogischen Mitarbeiter zu benennen. Es stellte sich heraus, daß die Adressenlisten auch Personen enthielten,

- die nicht mehr in der Jugendarbeit aktiv waren,
- die es bislang nicht gewesen sind,
- die nur einmal kurz aushilfsweise tätig waren.

Somit kann eine - aus diesem Adressenmaterial gezogene Stichprobe nicht im strengen Sinne als repräsentativ für die Grundgesamtheit der ständigen Mitarbeiter gelten. Dieser Umstand kann jedoch nicht als Mangel gewertet werden, da kurzfristige Aktivität und die damit

---

1 Neben der "freien" war selbstverständlich auch die kommunale Jugendarbeit für unsere Untersuchung interessant. Die Leitung des städtischen Jugendamtes war jedoch nicht zur Zusammenarbeit bereit und untersagte ihren Mitarbeitern die Teilnahme an der Befragung.

Tabelle I

Zusammensetzung von Grundgesamtheit (N), Stichprobe (n) und Rücklauf (n')* nach der Verbandszugehörigkeit der Mitarbeiter

Verband	N	n	n'	N	n	n'
	absolut			%		
Bund der Deutschen Kath. Jugend	818	204	101	46,3	33,3	30,4
Deutsche Pfadfinderschaft St. Georg**	8	8	36	0,5	1,3	10,8
Evangelische Jugend	443	110	62	25,1	18,0	18,6
Verband Christlicher Pfadfinder***	-	-	2	-	-	0,6
CVJM***	-	-	3	-	-	0,9
DGB-Gewerkschaftsjugend****	221	70	27	12,5	11,4	8,1
SJD 'Die Falken'	101	70	10	5,7	11,4	3,0
Advent-Jugend	8	8	6	0,5	1,3	1,8
Jugendgruppe des Bundes der ostdeutschen Heimatvereine	7	7	1	0,4	1,1	0,3
Naturfreundejugend Deutschlands	-	-	1	-	-	0,3
Deutsche Wanderjugend im Sauerländischen Gebirgsverein e.V.	8	8	4	0,5	1,3	1,2
Stadtverband der Schreberjugend	33	33	13	1,9	5,4	3,9
Bund Deutscher Philatelisten-Jugend	3	3	2	0,2	0,5	0,6
Sportjugend	94	70	42	5,3	11,4	12,7
Jugendrotkreuz	15	15	7	0,8	2,5	2,1
Arbeiter-Samariter-Bund-Jugend	6	6	6	0,3	1,0	1,8
Städtische Heime der offenen Tür	-	-	2	-	-	0,6
Verband unbekannt	-	-	7	-	-	2,1
Gesamt	1765	612	332	100,0	99,9	99,8

* Für die Auszählung der Rückläufe ist immer der Verband maßgeblich, der sich der Befragte zuordnet, nicht der Verband, von dem die Anschrift erhalten wurde.

** Im folgenden der Kath. Jugend zugerechnet

*** Im folgenden der Evangelischen Jugend zugerechnet

**** Hierzu gehören auch die Mitarbeiter der einzelnen gewerkschaftlichen Jugendorganisationen.

verbundene hohe Fluktuation der Mitarbeiterschaft typische Kennzeichen der Jugendarbeit sind und somit die Aussagen ausgeschiedener oder nur aushilfsweise tätiger Jugendarbeiter nicht weniger wichtig sind als die der ständigen Mitarbeiter.

Bei der Bestimmung der Stichprobengröße orientierte sich die Forschungsgruppe an einigen statistischen Faustregeln und an den verfügbaren finanziellen Mitteln, wobei zwei wichtige Entscheidungen zu berücksichtigen wären:

- Die geringe personelle Kapazität des Projekts ermöglichte nur eine standardisierte schriftliche Befragung.
- Die Rücksendung der Fragebögen sollte gegebenenfalls intensiv - bis zu dreimal - angemahnt werden.

Aufgrund einer Vorerhebung in Witten wurden folgende Annahmen über die Entwicklung des Rücklaufs zugrundegelegt:

- bis zur 1. Erinnerung nach ca 14 Tagen 35% Rücklauf
- bis zur 2. Erinnerung nach ca 3 Wochen 45% Rücklauf
- bis zur 3. Erinnerung nach ca 4 Wochen 50% Rücklauf.

Da die Mitarbeiterzahlen der Verbände deutliche quantitative Unterschiede zeigten, wurde eine - nach dem Kriterium der Verbandszugehörigkeit - geschichtete Zufallsstichprobe gezogen. Innerhalb der einzelnen Schichten, deren Größe aus Tabelle I, Spalte 2 entnommen werden kann, wurde nach dem Zufallsprinzip ausgewählt. Sollen nun Aussagen über die Gesamtstichprobe oder über Teilgesamtheiten gemacht werden, die nicht in gleicher Weise wie die Teilstichproben definiert sind, so kann dies nicht geschehen, indem man einfach den Durchschnitt über alle relevanten Merkmalsträger bildet. Strenggenommen muß der gesuchte

Wert zunächst einzeln für jede Teilstichprobe errechnet und mit der Größe der zugehörigen Teilgrundgesamtheit gewichtet werden; der Gesamtwert ergibt sich dann als Quotient aus der Summe dieser Produkte und der Größe des relevanten Teils der Grundgesamtheit.[1] Andernfalls kann es zu Verzerrungen kommen, deren Ausmaß von der inneren Homogenität der Teilstichproben, von der Größe der Varianz zwischen ihnen und schließlich davon abhängt, wie stark die Zusammensetzung der Gesamtstichprobe von der einer einfachen Zufallsauswahl abweicht. Bei der Auswertung wird jedoch auf diese Feinheiten verzichtet, weil der damit verbundene außerordentlich hohe Rechenaufwand in keinem Verhältnis zur Qualität unseres Materials über die Grundgesamtheit steht und sich von den Erkenntniszielen dieser Untersuchung her gar nicht rechtfertigen läßt, die in erster Linie Zusammenhänge aufzeigen will.

4.1.2 Entwicklung und Steuerung des Rücklaufs

In der zweiten Hälfte Februar 1976 wurden die Fragebögen als Drucksache verschickt. Beigefügt war ein einseitiges Begleitschreiben[2] sowie ein frankiertes und adressiertes Rückkuvert. Der Versandtermin war so gewählt, daß die Befragten den Fragebogen zum Wochenende erhielten. Um gezielter und kostengünstiger nachfassen zu können, wurde auf das Deckblatt des Fragebogens eine fünfstellige Rücklaufkontrollnummer gestempelt, die mit Absicht so deutlich erkennbar plaziert war, daß nicht der Eindruck entstehen konnte,

---

1 Kellerer,H.: Theorie und Technik des Stichprobenverfahrens, München 1953[2]

2 Anhang, Nr. 137

sie sollte versteckt werden. Andererseits verzichteten wir darauf, im Begleitschreiben auf diese Nummer hinzuweisen und ihre Funktion zu erklären, um dadurch nicht erst Bedenken der Befragten auszulösen.

Unmittelbar nach Beginn der Erhebung zog der Vorstand der SJD-"Die Falken" seine Kooperationszusage zurück und forderte in einem Rundschreiben seine Mitarbeiter auf, sich nicht an der Befragung zu beteiligen, was diese bis auf 10 Ausnahmen auch taten. Begründet wurde der Entschluß vor allem damit, daß wegen der Rücklaufkontrollnummern die Anonymität der Erhebung nicht mehr gewährleistet sei. Angesichts der innenpolitischen Entwicklung der letzten Jahre erscheine das mit einer so stark auf gesellschaftspolitische Einstellungen abstellenden Befragung verbundene Risiko für den einzelnen Mitarbeiter wie für den Verband zu groß. Trotz verschiedener Versuche, durch Kompromißvorschläge eine Revision dieser Entscheidung zu erreichen, konnte der Entschluß nicht rückgängig gemacht werden. Es gelang uns jedoch, den Fragebogen den Teilnehmern eines Fortbildungskurses für SJD-"Die Falken"-Mitarbeiter im Sozialistischen Bildungszentrum in Oer-Erkenschwiek vorzulegen. Die Ergebnisse dieser Erhebung können natürlich nur mit großem Vorbehalt mit den Ergebnissen der Dortmunder Befragung verglichen werden; sie wurden jeweils dann mit in die Interpretation einbezogen, wenn es notwendig wurde, die politischen Interessenverbände zu differenzieren oder die Ergebnisse der offenen Fragestellungen in den politischen Gruppen nicht ausreichten, um genauere Aussagen zu machen. Die betroffenen Abbildungen und Tabellen wurden entsprechend gekennzeichnet.

Durch die Weigerung des Verbandes in Dortmund, an der Befragung teilzunehmen, verringerte sich die Größe der Stichprobe um 64 auf 548 Personen. Diese Zahl liegt den im folgenden angegebenen Prozentwerten zur Entwicklung des Rücklaufs zugrunde:

Tabelle II

Entwicklung des Rücklaufs in den Teilstichproben und insgesamt

Verband	bis zur 1. Erinnerung 1.-12.Tag	bis zur 2. Erinnerung 13.-22.Tag	bis zur 3. Erinnerung 23.-33.Tag	Endstand 33.-ca.45.Tag
	kumulierte Prozente			
Bund der Deutschen Kath. Jugend*	41,0	56,6	62,7	64,6
Evangelische Jugend**	35,5	55,5	60,9	60,9
DGB-Gewerkschaftsjugend	17,1	34,3	38,6	38,6
SJD 'Die Falken'	(14,3)			(14,3)*****
Stadtverband der Schreberjugend	15,2	30,3	39,4	39,4
Sportjugend	27,1	48,6	55,7	60,0
Andere Verbände***	27,7	53,2	61,7	61,7
Gesamt****	33,8	52,4	58,9	60,6

* Einschließlich Deutsche Pfadfinderschaft St. Georg
** Einschließlich Verband Christlicher Pfadfinder und CVJM
*** Wegen der geringen Zahl von Rückläufern wurden hier die Befragten aller anderen Verbände zusammengefaßt; nicht eingeschlossen sind die Mitarbeiter der Naturfreundejugend, der städtischen Heime der offenen Tür und die Befragten, deren Verband unbekannt ist.
**** Alle 548 Befragten; vgl. zu dieser Zahl oben S.
***** Vgl. hierzu oben S.407

Bis zum Tag der ersten Erinnerung kamen knapp 34 % der Fragebögen ausgefüllt zurück. Aus der Entwicklung des Rücklaufs vor und nach dem ersten Erinnerungsschreiben[1] ist zu schließen, daß dieses eine ausgesprochen positive Wirkung hatte; die Rücklaufquote, die bis dahin knapp unter dem vermuteten Wert gelegen hatte, stieg bis zum zweiten Erinnerungsschreiben auf 52,4 % und lag damit um mehr als 7 Prozentpunkte über dem erwarteten Wert.

10 Tage nach der ersten Erinnerung wurde ein zweites Schreiben in drei verschiedenen Varianten gezielt verschickt, um möglichst viele Mitarbeiter zur Rückantwort zu bewegen.

- 35 % der Mitarbeiter erhielten ein Schreiben, in dem sie erneut aufgefordert wurden, den Fragebogen auszufüllen. Zusätzlich wurde ein neues Exemplar mitgeschickt.[2]
- 45 % der Mitarbeiter erhielten ein Schreiben, in dem der Kompromiß vorgeschlagen wurde, den Fragebogen soweit auszufüllen, wie es die verfügbare Zeit erlaube. Auch dieser Gruppe wurde ein neuer Fragebogen zugeschickt.[3]
- 20% erhielten einen Kurzfragebogen, auf dem nach Mitarbeiterstatus, Alter, Tätigkeitsdauer, Zielgruppe und einigen anderen Informationen gefragt wurde.[4] Diese Funktion des Kurzfragebogens erklärten wir in einem Begleitbrief.[5]

---

1 siehe Anhang Nr. 138
2 siehe Anhang, Nr. 139
3 siehe Anhang, Nr. 140
4 siehe Anhang, Nr. 141
5 siehe Anhang, Nr. 142

Der Rücklauf weicht auch in der Phase zwischen zweiter und dritter Erinnerung deutlich positiv von den veranschlagten Werten ab; erreichte schließlich 58,9 % ; darin ist die Zahl der ausgefüllten Kurzfragebögen nicht berücksichtigt.

Als letzter Schritt der Nachfaßaktion wurde der Kurzfragebogen an alle Befragten verschickt, die bislang nicht reagiert und nicht schon ein Exemplar bei der zweitern Erinnerung erhalten hatten. Die Rücklaufquote erhöhte sich (ohne die Kurzfragebögen) noch einmal geringfügig auf 60,6 %. Insgesamt wurden 40 Kurzfragebögen ausgefüllt, so daß also gewisse Grundinformationen über knapp 68% aller Befragten vorliegen.

VERZEICHNIS DER ABKÜRZUNGEN BENUTZTER STATISTISCHER MASSZAHLEN

N_B = Basiszahl für relative Frequenzen

N = Zahl der Fälle

MD = Missing Data

$\bar{x}$ = arithmetisches Mittel

s = Streuung

VK = Variabilitätskoeffizient, wird berechnet nach der Formel

$$VK = \frac{100s}{\bar{x}}$$

R = Rangkorrelationskoeffizient nach Spearman

C_{korr} = korrigierter Kontingenzkoeffizient, wird berechnet nach der Formel

$$C_{korr} = \frac{C}{C_{max}} \quad \text{mit } C \leq C_{max}$$

$\alpha = 0{,}05$ = Irrtumswahrscheinlichkeit von 5%

(Allen Signifikanz-Berechnungen dieser Arbeit wurde eine Irrtumswahrscheinlichkeit von maximal 5 % zugrundegelegt.)

4.2 Persönlichkeitssystem

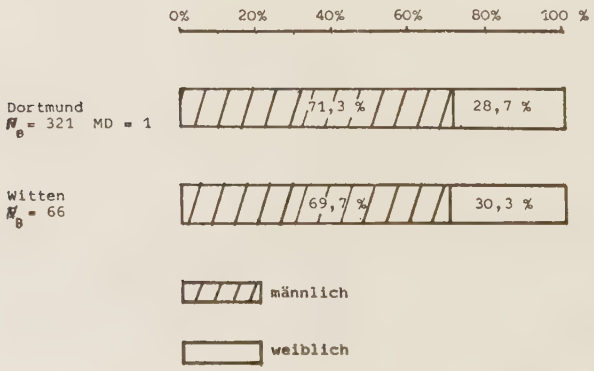
4.2.1 Allgemeine statistische Daten zur Person

Variable Geschlecht

Wie in Aussage 1 vermutet wurde, dominiert in der Mitarbeiterschaft außerschulischer Jugendarbeit der männliche Anteil deutlich vor weiblichen Jugendarbeitern. Das folgende Säulendiagramm zeigt die Verteilung in den beiden Stichproben Dortmund und Witten:

Abbildung 1

Anteil der männlichen und weiblichen Mitarbeiter
an den beiden Stichproben Dortmund und Witten (in Prozent)

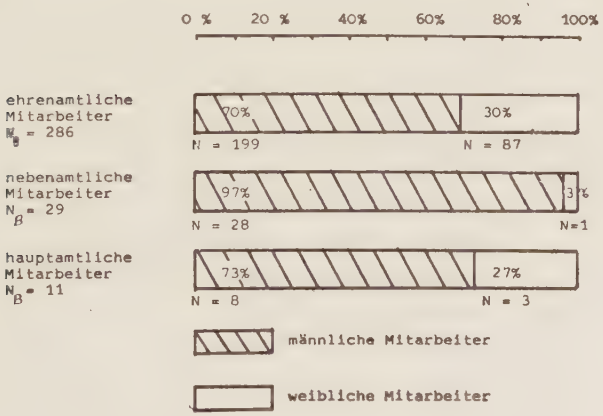


Die geringen, nicht signifikanten ($\alpha = 0{,}05$) prozentualen Abweichungen zwischen diesen beiden Stichproben unterstreichen die quantitative Überlegenheit des männlichen Geschlechts mit ca. 7o % gegenüber 3o % weiblichen Jugendarbeitern.

Aussage 1 behauptet über die generelle Verteilung der beiden Geschlechter in der Mitarbeiterschaft hinaus, daß die Überrepräsentanz der männlichen Jugendarbeiter für ehren-, neben- und hauptamtliche Mitarbeiter gleichermaßen gilt. Für die Dortmunder Stichprobe wurde bezüglich dieser Fragestellung folgende Verteilung festgestellt:

Abbildung 2

Verteilung männlicher und weiblicher Jugendarbeiter in den einzelnen Mitarbeitergruppen (relative Frequenzen)



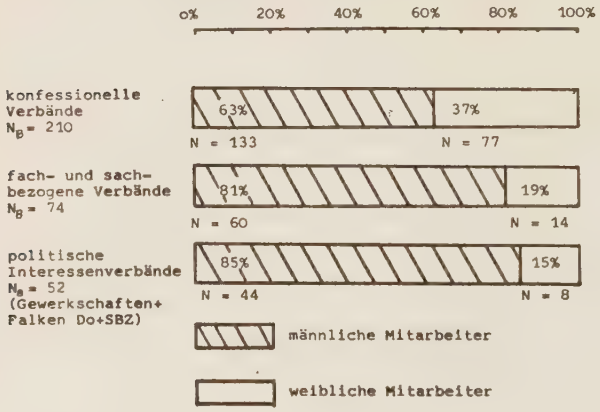
Der Chi-Quadrat-Wert von 9,52 und der Kontingenzkoeffizient von $C_{korr} = 0,22$ zeigen einen signifikanten ($\alpha = 0,05$) Zusammenhang zwischen Mitarbeitergruppe und Geschlecht, der durch die nebenamtlichen Mitarbeiter verursacht wird. (Anhang, Tabelle 1) Diese Gruppe enthält 26 Jugendarbeiter gegenüber einer Jugendarbeiterin. Dieses, von der Gesamtverteilung abweichende Verhältnis zwischen den beiden Geschlechtern erklärt sich durch den hohen Anteil von Zivildienstleistenden und Pfarrern bzw. Priestern, die sich fast ausschließlich aus dem männlichen Ge-

schlecht rekrutieren. Teil Zwei der Hypothese eins muß entsprechend differenziert werden: Nebenamtliche Mitarbeiter sind fast ausschließlich männlichen Geschlechts.

Bezüglich der drei großen Verbandsgruppen konnte folgende Verteilung festgestellt werden:

Abbildung 3

Verteilung männlicher und weiblicher Mitarbeiter in einzelnen Verbandsgruppen (relative Frequenzen)



Offensichtlich kann die religionssoziologische These vom Einfluß religiöser Wertsysteme einschließlich ihrer Institutionalisierungen auf den Sozialisationsprozeß und damit die Frau als Hauptbezugsperson auch auf das Verhältnis zwischen männlichen und weiblichen Mitarbeitern in konfessionellen Jugendverbänden angewandt werden. Im Gegensatz zu den anderen beiden Verbandsgruppen sieht ein relativ hoher Prozentsatz (37 %) Jugendarbeiterinnen eine Möglichkeit, sich aktiv zu engagieren. Neben der bereits genannten Verwandtschaft zwischen Kirche und Sozialisationsprozeß

kann der relativ hohe Anteil von Kindergruppen in konfessionellen Verbänden und deren traditionelle Betreuung durch weibliches Personal als weiterer Erklärungsversuch herangezogen werden. In der historischen Analyse wurde bereits darauf hingewiesen, daß selbst in solchen Verbänden, die nur Mitglieder männlichen Geschlechts aufnahmen, bereits früh weibliche Mitarbeiter als Betreuungspersonen für Kinder eingesetzt wurden. Die geringen Anteile Mitarbeiterinnen in den fach- und sachbezogenen sowie politischen Verbänden weisen darauf hin, daß etwa in den Bereichen Sport und Politik in unserer Gesellschaft noch immer das männliche Geschlecht dominiert. (Der geringe Unterschied zwischen den beiden Verbandsgruppen von 4 % ist nicht signifikant.)

Die bisherigen Ergebnisse legen die in Hypothese 2 formulierte Vermutung nahe, daß Jugendverbandsarbeit weitgehend jene gesamtgesellschaftlichen Sozialisationsmuster reproduziert, nach denen weibliche Jugendliche sich eher den traditionellen Sozialisationsagenturen (z. B. Familie) fügen und von verschiedenen Möglichkeiten der Selbst- und Mitbestimmung (z. B. im Jugendverband) ausgeschlossen werden. Unterstützt wird diese allgemeine Schlußfolgerung durch die Verteilung der Antworten in der Dimension "Jugendarbeit und andere Sozialisationsinstanzen" des Zielteils (siehe dazu Abbildung 43). 5o % der Dortmunder und 66 % der Wittener Jugendarbeiter sind der Meinung, Jugendarbeit solle die Erziehung in Elternhaus und Schule ergänzen; 41 % bzw. 32 % halten ein kritisches Hinterfragen dieser Institution für wesentlich und 8,6 % bzw. 1,5 % wollen im sozialistischen Sinne auf Elternhaus, Schule und Betrieb einwirken. Offensichtlich sieht die Mehrheit der Jugendarbeiter keine Veranlassung, traditionelle Er-

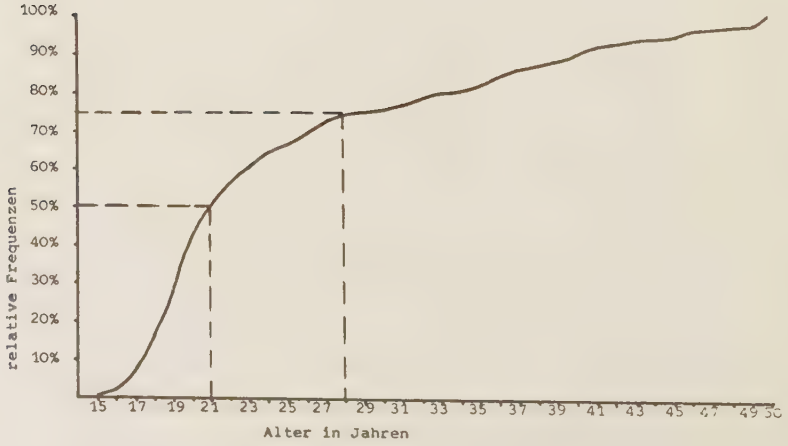
ziehungsmuster, so z. B. eine geschlechtsspezifische Rollenzuweisung, in Frage zu stellen. Verständlicherweise sind auch die Konflikte mit den Eltern der Jugendlichen gering (siehe dazu Seite 573).

Variable Alter

Aussage 3 geht davon aus, daß etwa die Hälfte der Mitarbeiter noch keine 21 Jahre und etwa Dreiviertel der Jugendarbeiter noch keine 3o Jahre alt ist. Der folgende Polygonzug zeigt die kummulierten relativen Frequenzen der Altersverteilung und bestätigt zugleich die hypothetisch formulierte Aussage (siehe dazu auch Anhang, Tabelle 2).

Abbildung 4

Altersverteilung in der Dortmunder Stichprobe:
Polygonzug der kummulierten relativen Frequenzen



Der jüngste Mitarbeiter in unserer Dortmunder Stichprobe ist 15 Jahre alt. Die Kurve steigt bis zum 17. Lebensjahr langsam an, führt dann steil nach oben, verflacht nach dem 21. Lebensjahr ein wenig und steigt nach dem 28. Lebensjahr nur noch langsam auf die 1oo %-Markierung zu. Drei Prozent der Mitarbeiter sind über 5o Jahre alt. Der älteste in unserer Stichprobe hat bereits das 73. Lebensjahr vollendet. Gemäß des - im Vergleich zu anderen Sozialisationsagenturen - hohen Anteils Jugendlicher in relativ exponierten Positionen mit Multiplikatorenwirkung ist eine wichtige Voraussetzung gegeben für selbstorganisierte Sozialisationsprozesse. Ob diese Möglichkeit in der Jugendverbandsarbeit ausreichend genutzt wird oder die fremdbestimmenden Einflüsse älterer Funktionäre bzw. der Trägerorganisation dominieren, kann erst die Interpretation weiterer Daten hinreichend klären.

Abbildung 5

Altersstruktur der Dortmunder Mitarbeiter, differenziert nach Verbandsgruppen (relative Frequenzen)

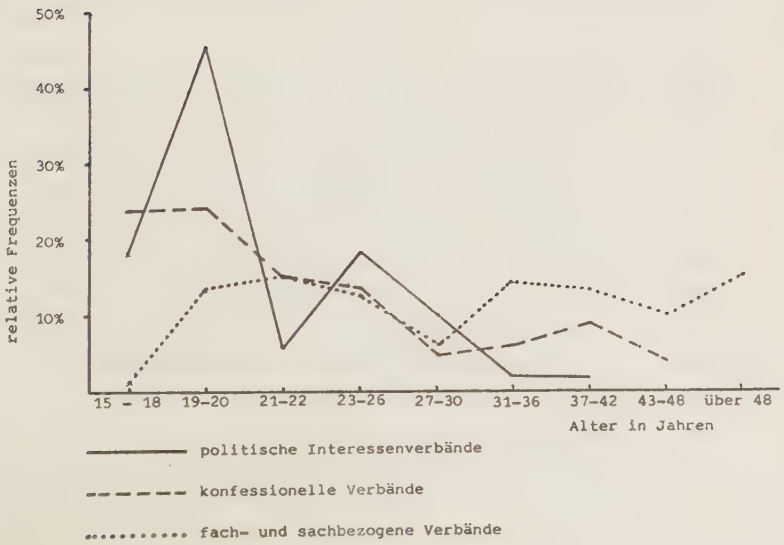


Abbildung 5 zeigt die Altersverteilung in einzelnen Verbandsgruppen. Um die drei Kurven übersichtlich gestalten zu können und damit vergleichbar zu machen, wurden die einzelnen Altersklassen mit zunehmendem Alter vergrößert, so daß die Abflachung der Kurve nach dem 21. bzw. 3o. Lebensjahr nicht so extrem in Erscheinung tritt. Der Anteil der jugendlichen Mitarbeiter unter 21 Jahren variiert deutlich nach Verbandsgruppenzugehörigkeit. Fach- und sachbezogene Organisationen verfügen über den geringsten Anteil jugendlicher Mitarbeiter; nur 29 % unterschreiten die Altersgrenze von 23 Jahren (Anhang, Tabelle 2). Die Gruppe der Erwachsenen ist entsprechend hoch; noch 52 % der Mitarbeiter sind 31 Jahre und älter (Anhang, Tabelle 2). Durch die Möglichkeit der bruchlosen Fortsetzung der fach- und sachbezogenen Hobbies (Sport, Gartenbau, Briefmarkensammeln usw.) in altershomogenen Gruppierungen der gleichen Einrichtung werden offensichtlich viele Erwachsene veranlaßt, lange als Mitarbeiter tätig zu bleiben oder auch noch später dem jeweiligen Verband beizutreten. Die Altersstruktur der politischen Interessenorganisationen erscheint in krassem Gegensatz zu der bisher beschriebenen Verteilung. Während weit über die Hälfte der Mitarbeiter noch keine 23 Jahre ist, (Anhang, Tabelle 2 : 69 %) befinden sich in der Altersgruppe der über 3o-jährigen nur 4 % Erwachsene. Zum einen mag diese Verteilung durch die Zusammenstellung der Stichprobe bedingt sein (unter den Gewerkschaftlern sind nur Jugendarbeiter), andererseits verhindert die relative Unabhängigkeit (zumindest der SJD-Die Falken) von einer Erwachsenenorganisation die langjährige Mitarbeit im Jugendverband auch über die 3o-Jahresgrenze hinaus. Konfessionelle Jugendorganisationen verfügen über 63 % jugendliche Mitarbeiter unter 23 Jahren und 19 % erwachsene Jugendarbeiter, die bereits älter als 3o Jahre sind.

Zwar wäre ein relativ bruchloser Übergang zwischen Jugendeinrichtung und Kirche als Erwachsenenverband möglich, für viele Erwachsene entbehrt die Tätigkeit in der verfaßten Kirche jedoch jene Motivationskraft, die eine Jugendorganisation noch bieten konnte. Die alleinige Beschränkung auf die Mitarbeiterrolle im Jugendverband kann vermutlich nicht dauerhaft befriedigend sein. Allein dieser Vergleich der Altersstrukturen legt zumindest die Vermutung nahe, daß Jugendliche in politischen Interessenorganisationen die größten Chancen haben, ihre eigene Sozialisation zu gestalten. Wie die eingangs skizzierte historische Analyse der Jugendverbandsarbeit zeigte, stehen jedoch auch diese Organisationen in der Gefahr, bei allzu großen Verselbständigungstendenzen durch entsprechende Erwachsenenorganisationen (Parteien und Gewerkschaften) vereinnahmt zu werden. Hinzu kommt die Feststellung, daß ein relativ stabiler Kern älterer Mitarbeiter die jugendlichen Emanzipationsbestrebungen nicht behindern muß; er kann sogar wesentlich zur Kontinuität der Organisation beitragen. Voraussetzung ist jedoch ein Rollenverständnis, das die erwähnten Selbstorganisationsprozesse Jugendlicher nicht behindert.

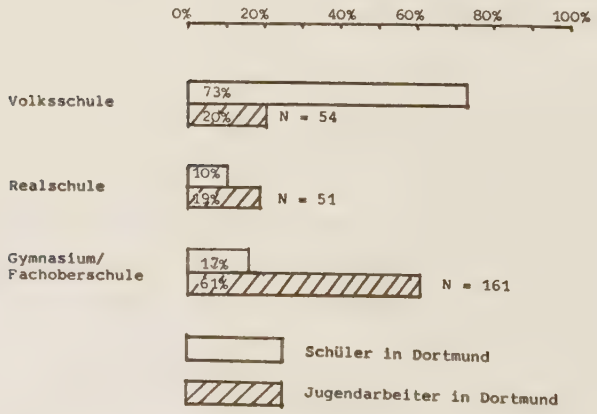
Die Variablen "Familienstand" und "Zahl der Kinder" ermöglichen aufgrund des vorliegenden Materials keine wesentlichen Aussagen über die Situation der Mitarbeiter in der Jugendarbeit, soweit die Frage der Teilnahme an Aus- und Fortbildungsveranstaltungen noch nicht behandelt wurde. Das soll jedoch erst im Kapitel 4.2.4 geschehen.

Variable Schulbildung

Im Stadium der Hypothesenbildung wurde die Vermutung geäußert und eingehend begründet, daß die gegenwärtigen Formen organisierter Jugendarbeit den Interessenten aus weiterführenden Schulen eher die Möglichkeit bieten, als Mitarbeiter tätig zu werden als Jugendlichen aus der Hauptschule. Auf diesem Hintergrund besagt Hypothese 4, daß die Zahl jener Schüler, die eine "höhere Schule" (Realschule, Gymnasium, Fachoberschule) besuchen, gegenüber den Hauptschülern - verglichen mit allen Schülern in Dortmund - deutlich überrepräsentiert sind. Das folgende Streifendiagramm zeigt die empirische Verteilung der Daten:

Abbildung 6

Verteilung der Schüler unter den Dortmunder Mitarbeitern+ auf einzelne Schularten im Vergleich mit allen Schülern in Dortmund++ (relative Frequenzen)



+ ausgenommen Sonderschüler und die Kategorie "Sonstiges"

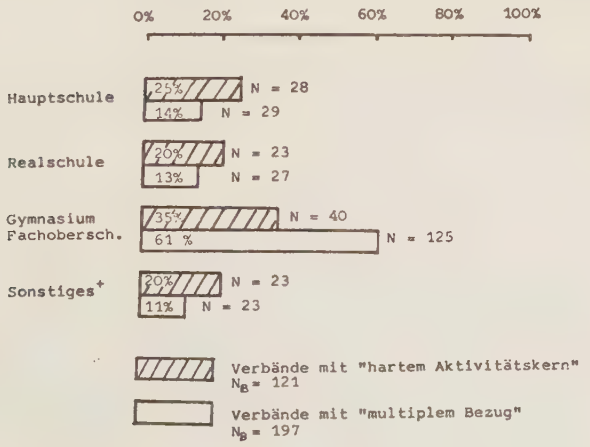
++ Die Vergleichsdaten wurden der Volkszählung von 1970 entnommen: Sonderheft 49 der Dortmunder Statistik, hg. v. Amt für Statistik und Wahlen der Stadt Dortmund

(siehe auch Anhang, Tabelle 3)

Der Vergleich bestätigt eindeutig die in Hypothese 4 geäußerte Vermutung, so daß die weitergehende Folgerung plausibilisiert worden ist, daß der Sozialisationsmodus der meisten Verbände gerade "höhere Schüler" motiviert, als Mitarbeiter tätig zu werden, da sie im Verband jene Verhaltensmuster relativ selbständig fortsetzen können, mit denen sie bereits in ihrer Rolle als Schüler vertraut gemacht wurden. In den Hypothesen 5 und 6 wird dieses globale Ergebnis noch nach einzelnen Verbandsgruppen differenziert.

Abbildung 7

Verteilung der Schulbildung von Mitarbeitern aus Verbänden mit "multiplem Bezug" im Vergleich mit Mitarbeitern aus Verbänden mit "hartem Aktivitätskern" (relative Frequenzen)



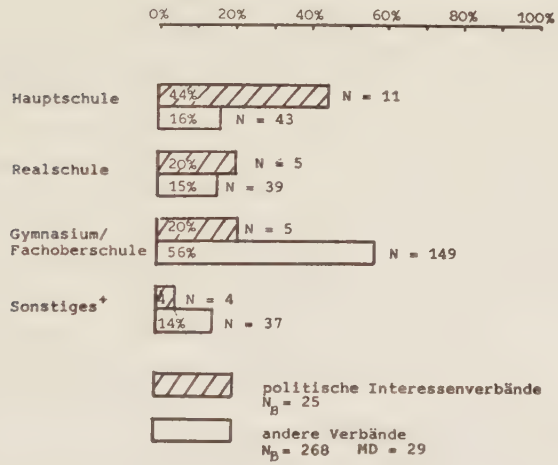
+ Die Kategorie "Sonstiges" ist nicht weiter differenzierbar Sonderschüler (1) wurden nicht aufgeführt

So wird vermutet (Hypothese 5), daß Mitarbeiter von "weiterführenden Schulen" in Verbänden mit "multiplem Bezug" gegenüber Organisationen mit "hartem Aktivitätskern" überrepräsentiert sind. Hypothese 5 kann im Hinblick auf die Gymnasiasten unter den Mitarbeitern als plausibilisiert angesehen werden. Der signifikant (α=0,05) geringere Prozentsatz Hauptschüler in den Verbänden mit "multiplem Bezug" unterstützt die gleiche Tendenz. Der prozentuale Unterschied der Realschüler ist nicht signifikant. Die größere Praxisorientierung der Hauptschule spricht für eine empirisch feststellbare "Affinität" zur Mitarbeit in Verbänden mit spezifischem Aktivitätskern, da sich in dieser Verbandsgruppe die Hauptaktivität auf vorwiegend praktische bzw. handwerkliche Tätigkeiten konzentriert (Sport treiben, Briefmarken sammeln, Rettungsdienste, Wandern) oder speziell einen - für Haupt- und Realschüler bedeutsamen - Lebensraum zum Hauptgegenstand hat (Betriebssituation).

Hypothese 6 besagt, daß Verbände, die ausgesprochen Jugendliche mit geringer Schulbildung als Zielgruppe ansprechen, unter ihren Mitarbeitern mehr Hauptschüler haben als Verbände mit anderer oder unspezifischer Zielgruppenfixierung. Der Chi-Quadrat-Wert von 13,5 sowie der relativ hohe Kontingenzkoeffizient von C_{korr} = 0,29 weisen auf einem Signifikantniveau von α=0,005 eine eindeutige Korrelation zwischen Schulbildung und Verbandsgruppenzugehörigkeit nach (Anhang, Tabelle 4). Ein Vergleich der politischen Interessengruppen mit allen anderen Verbänden ergibt folgende Prozentwerte:

Abbildung 8

Vergleich politischer Interessengruppen mit allen anderen Verbänden bezüglich der Schulbildung ihrer Mitarbeiter (relative Frequenzen)



+ Sonderschüler und "Sonstiges" nicht interpretierbar

Die oben genannte Hypothese kann damit als plausibilisiert angesehen werden. Der relativ große Anteil Hauptschüler unter den Mitarbeitern in den politischen Interessenverbänden läßt vermuten, daß bei den Mitgliedern Jugendliche aus der Arbeiterschicht dominieren und somit eine Konsolidierung der schicht-

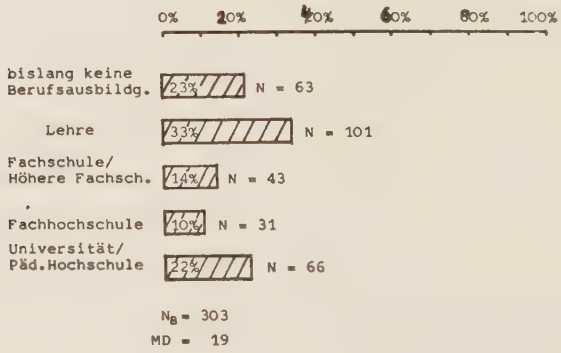
spezifischen Interessen ermöglicht wird. In den anderen Verbänden bestehen eher Schwierigkeiten, die Lebensinteressen der Jugendlichen "benachteiligter Sozialisation" (Rosenmayr) zur Entfaltung zu bringen.

Variable: Berufsausbildung/pädagogische Ausbildung

Die Variable "Berufsausbildung" verteilt sich in der Stichprobe Dortmunder Mitarbeiter folgendermaßen:

Abbildung 9

Verteilung der Berufsausbildung in der Stichprobe Dortmunder Mitarbeiter (relative Frequenzen)



Da nach Auskunft des Dortmunder Amts für Statistik und Wahlen keine exakten Vergleichsdaten vorliegen, kann Hypothese 7 nur annähernd plausibilisiert werden, nach der in der Mitarbeiterschaft der Verbände die Hochschüler, Fachhochschüler und Fachschüler gegenüber der Gesamtverteilung in Dortmund deutlich

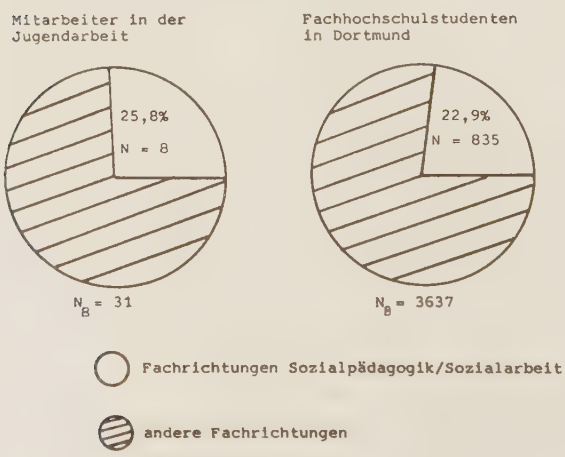
überrepräsentiert sind. Nach den Volkszählungsergebnissen vom 27. 5. 197o (Anhang, Tabelle 5) hatte 7o % der Dortmunder Bevölkerung eine abgeschlossene Berufsausbildung mit Volksschule oder Realschule als höchsten Schulabschluß oder befand sich noch in der Ausbildung. (In unserer Stichprobe sind es 33,2 % der Mitarbeiter.) Darüber hinaus studierten 16,2 % der Bevölkerung an Berufsfach-, Fach-, Techniker- und Ingenieurschulen, d. h. an jenen Institutionen, von den sich 1971 einige zu Fachhochschulen entwickelten. Um eine vergleichbare Zahl zur Verfügung zu haben, müssen auch bei unserem Ergebnis die Fach-, Höheren Fach- und Fachhochschulen zusammengezählt werden, so daß den 16,2 % der Gesamtbevölkerung 24,3% der Mitarbeiter gegenüberstehen. Während 197o in Dortmund nur 1,4 % an Hochschulen studierte, besuchen oder besuchten 21,7 % der Jugendarbeiter eine pädagogische, kirchliche, technische Hochschule, Sporthochschule oder Universität. Über die restlichen Prozentsätze, die bis zur 1oo %-Grenze fehlen, lassen sich keine genauen Vergleiche anstellen. Bei diesen Vergleichen muß jedoch bedacht werden, daß seit 197o der Schul- und Hochschulbesuch der Dortmunder Bevölkerung weiter angestiegen ist. (besonders nach Gründung der Universität) und die Grundgesamtheit "Gesamtbevölkerung in Dortmund " den demographischen Verhältnissen unserer eigenen Stichprobe nicht gerecht wird. Trotz dieser Einschränkungen kann die Feststellung der wesentlich höheren Berufsausbildung unter Mitarbeitern in der Jugendarbeit im Vergleich zur Gesamtbevölkerung als plausibilisiert gelten.

Hypothese 8 und 9 postulieren einen möglichen Zusammenhang zwischen Sozialisationsmodus der Jugendverbände und einer - an kollektiven Werten orientierten - Berufsausbildung, so z. B. zum Sozial-

arbeiter und Sozialpädagogen. Da eine Differenzierung der Dortmunder Fachschüler nach Fachrichtungen nicht vorliegt (Anhang,Tab.5) und eine exakte Begriffsbestimmung der "pädagogischen Ausbildung" als Universitäts- bzw. PH-Studium nachträglich nicht möglich ist, müssen die genannten Hypothesen anhand eines Vergleichs des Anteils pädagogischer Studienrichtungen an den Fachhochschülern in unserer Stichprobe mit dem Anteil pädagogischer Studienrichtungen an den Fachhochschülern aus Dortmund plausibilisiert werden (Anhang,Tab. 5). Als pädagogische Fachrichtungen kommen die Fachbereiche Sozialpädagogik und Sozialarbeit in Frage.

Abbildung 10

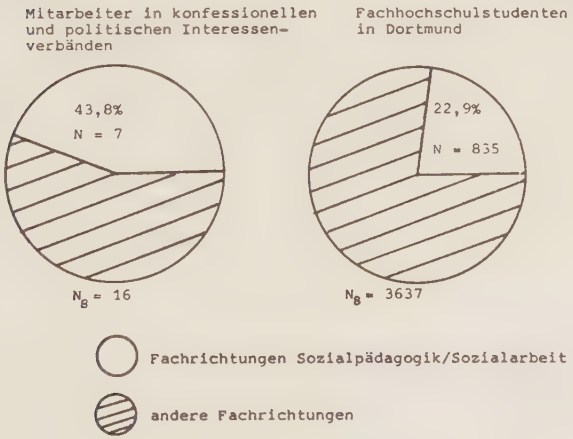
Anteil pädagogischer Fachrichtungen an den Fachhochschülern der Mitarbeiterstichprobe im Vergleich mit dem Anteil pädagogischer Fachrichtungen an allen Fachhochschülern Dortmunds



Der Vergleich zeigt einen zwar signifikanten (α=0,05), jedoch nur wenig höheren Prozentsatz des Anteils jener Mitarbeiter an Fachhochschulen, die dem Fachbereich Sozialwesen zuzurechnen sind. Das Verhältnis ändert sich jedoch gravierend, wenn eine Differenzierung in einzelne Verbandsgruppen vorgenommen wird:

Abbildung 11

Anteil pädagogischer Fachrichtungen an den Fachhochschülern der konfessionellen und politischen Verbände im Vergleich mit dem Anteil pädagogischer Fachrichtungen an allen Fachhochschülern Dortmunds

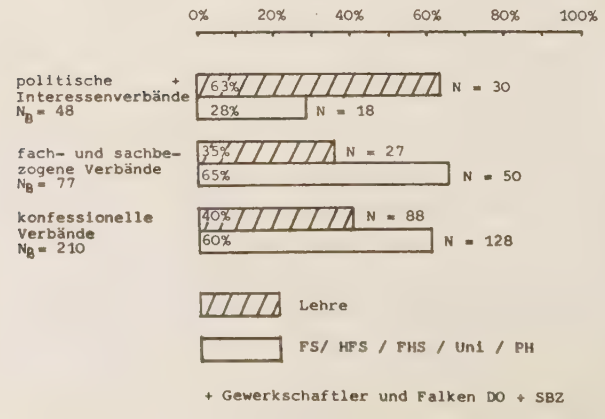


Während von 12 Fachhochschul-Studenten aus fach- und sachbezogenen Verbänden keiner die Fachrichtung Sozialwesen wählte, studierten von 16 Fachhochschülern aus konfessionellen und politischen Interessenverbänden 7 Jugendarbeiter Sozialpädagogik oder Sozialarbeit. Die Hypothesen 8 und 9 erfahren entsprechend eine Einschränkung auf diese beiden Ver-

bandsgruppen mit "multiplem Bezug", die im Gegensatz zu den fach- und sachbezogenen Verbänden stärker bewußt am "Gemeinwohl", an "kollektiven Werten" orientiert sind. Wie stark die Berufsentscheidung der entsprechenden Mitarbeiter durch die Verbandssozialisation beeinflußt wurde, kann anhand dieses Ergebnisses nicht ausgesagt werden. Ein Zusammenhang erscheint jedoch recht plausibel. Ein - bereits oben vorgenommener - Vergleich der Berufsausbildung der Dortmunder Mitarbeiter mit der Gesamtbevölkerung der Stadt bestätigte bereits die in Hypothese 1o formulierte Vermutung, daß Mitarbeiter, die zur Zeit Auszubildende sind oder bereits eine Lehre hinter sich haben, in der Jugendverbandsarbeit insgesamt unterrepräsentiert sind (35,8 % Mitarbeiter gegenüber 7o,o % der Gesamtbevölkerung). Dieses Verhältnis variiert jedoch nach Verbandsgruppe. Ein Chi-Quadrat-Wert von 11,7o bestätigt einen signifikanten Zusammenhang (α = o,oo29) zwischen Verbandsgruppenzugehörigkeit und Berufsausbildung, eine Korrelation, die als relativ stark bezeichnet werden kann (C_{korr} = o,29; Anhang, 6). Prozentual ergibt sich folgende Verteilung:

Abbildung 12

Berufsausbildung der Mitarbeiter in einzelnen Verbandsgruppen (relative Frequenzen)



In Hypothese 10 wurde vermutet, daß sowohl politische Interessenverbände als auch fach- und sachbezogene Organisationen über einen größeren Prozentsatz Mitarbeiter mit Lehrabschluß oder Ausbildungsverhältnis verfügen als konfessionelle Verbände. Die Ergebnisse bestätigen diese Aussage nur für politische Interessenverbände. Der leichte prozentuale Unterschied zwischen den konfessionellen sowie fach- und sachbezogenen Verbänden ist nicht signifikant ($\alpha = 0,05$). Offensichtlich besteht - allein aufgrund der quantitativen Verhältnisse - für Arbeiterjugendliche in ihren eigenen Interessenorganisationen die größte Chance, ihre spezifischen Sozialisationsprobleme aufzugreifen und Lösungsmöglichkeiten durchzusetzen. Somit gilt zugleich Aussage 11 als plausibilisiert, in der die Vermutung geäußert wurde, daß die meisten Jugendverbände aufgrund ihrer Mitarbeiterstruktur kaum in der Lage sind, konkrete politische Aktionen durchzuführen, die vor allem die Situation der sozial benachteiligten Jugendlichen in Schule und Betrieb aufgreifen.

Variable: Sozialschicht

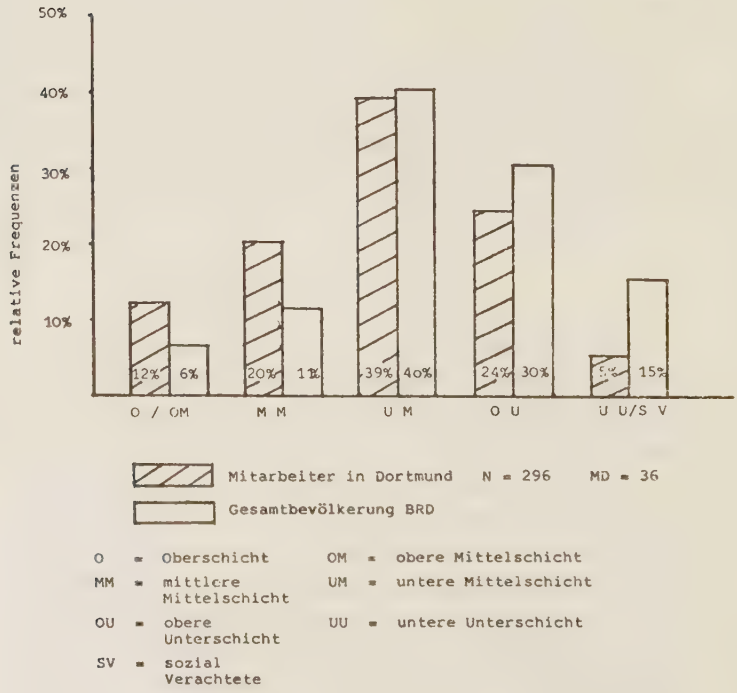
Die bisherigen Schlußfolgerungen aus den Ergebnissen zu den Variablen Schulbildung und Berufsausbildung lassen sich durch die Ergebnisse zur Verteilung der Sozialschicht untermauern. Hypothese 12 beinhaltet die Aussage, daß Jugendarbeiter, die der Mittelschicht zuzuordnen sind, in der Verbandsarbeit einen größeren Prozentsatz darstellen, als ihrem Anteil an der erwerbstätigen Bevölkerung insgesamt entspräche. Da entsprechende Vergleichsdaten für die Dortmunder Bevölkerung fehlen, muß auf eine Untersuchung von Kleining und Moore aus dem Jahre 1968 zurückgegriffen werden, die sich auf die Bevölkerung in der BRD bezieht. [1] Da anhand des Zeitraumes von 1962 bis

1) Kleining, G. u. H. Moore: Soziale Selbsteinstufung, a.a.O., Seite 5o2 ff

1966 nachgewiesen wurde, daß sich die Verteilung der Schichten nur unwesentlich verschiebt, [2] können die Daten auch 1976 noch als gültig angesehen werden.

Abbildung 13

Vergleich der Sozialschichten in der Dortmunder Stichprobe mit der Gesamtbevölkerung in der BRD nach SSE (Soziale Selbsteinstufung nach Keining/Moore)



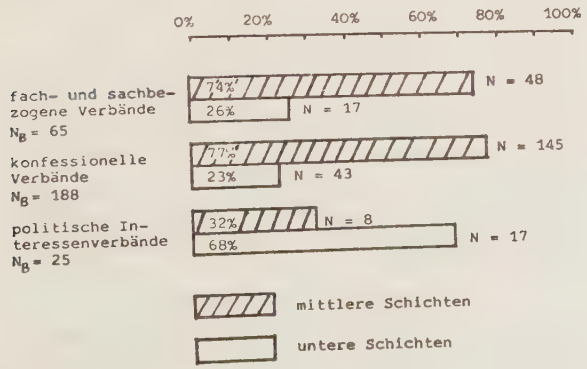
2) ebenda, Seite 646

Die Ergebnisse zeigen deutlich, daß die These von der Mittelschichtorientiertheit organisierter Jugendarbeit auch heute noch aufrechterhalten werden kann. Hypothese 12 kann bezüglich der oberen (12% gegenüber 6%) und mittleren (20% gegenüber 11%) Mittelschicht als plausibilisiert angesehen werden. Der prozentuale Unterschied im Bereich der unteren Mittelschicht (39% gegenüber 40%) ist nicht signifikant. Die tätigen Mitarbeiter aus der Arbeiterschicht stammen vorwiegend aus der oberen Unterschicht (24%) und nur zu einem geringen Anteil aus der unteren Unterschicht einschließlich der "sozial Verachteten" (5%). Hypothese 13 gilt damit als vorläufig bestätigt.

Bezüglich der einzelnen Verbandsgruppen stellt sich die Verteilung der Sozialschichten folgendermaßen dar:

Abbildung 14

Verteilung der mittleren und unteren Sozialschichten in einzelnen Verbandsgruppen(relative Frequenzen)



Parallel zur Korrektur der Hypothese zur Verteilung der Berufsausbildung auf einzelne Verbandsgruppen muß auch Hypothese 14 differenziert werden, in der ein höherer Anteil Jugendarbeiter aus den unteren Schichten sowohl in den fach- und sachbezogenen Freizeitverbänden als auch in den politischen Interessenverbänden vermutet wurde. Die prozentuale Differenz zwischen den fach- und sachbezogenen sowie konfessionellen Verbänden ist nicht signifikant (α = o,o5), so daß wiederum nur die politischen Interessenverbände der Mittelschichtsorientierung organisierter Jugendarbeit widersprechen. Der relativ hohe Chi-Quadrat-Wert von 2o,3 sowie der Kontingenzkoeffizient von C_{korr} o,34 weisen auf einen starken Zusammenhang der beiden Variablen Schicht und Verbandsgruppe hin (Signifikanzniveau von o,ooo5), der vorwiegend durch die Abweichung der politischen Interessenverbände von der erwarteten Verteilung zustande kommt. (Anhang, Tabelle 7). Auch dieses Ergebnis unterstreicht die Bedeutung der politischen Interessengruppen als mögliche Ausgangsbasis für die solidarische Durchsetzung der schichtspezifischen Lebensinteressen von Jugendlichen der benachteiligten Sozialisation.

Konsequenzen für die Mitarbeiterqualifizierung

Die Möglichkeiten einer effektiven Umgestaltung der Verteilung der bisher dargestellten grundlegenden Variablen Geschlecht, Alter, Schul-, Berufsausbildung und Schichtzugehörigkeit durch Aus- und Fortbildung können nur äußerst skeptisch eingeschätzt werden. Hier werden allein institutions- und ideologiebezogene Änderungsprozesse sowie gesamtgesellschaftliche Innovationen grundlegende Prozesse in Gang setzen. Da jedoch solche wirksamen Formen der Umgestaltung nicht ohne Bewußtseinsänderungen der Betroffenen, in unserem Fall der Mitarbeiter, ein-

geleitet werden können, müssen die - mit den gegenwärtigen Verhältnissen in den Verbänden - zusammenhängenden Hemmnisse einer emanzipatorischen Jugendarbeit auch in Qualifizierungsprozessen thematisiert werden. Bezogen auf die genannten Variablen lassen sich folgende Konsequenzen formulieren:

1. Die quantitative Dominanz männlicher Mitarbeiter muß als Folge geschlechtsspezifischer Rollenzuschreibungen erkannt und auf Aus- und Fortbildungsveranstaltungen - bezogen auf die pädagogischen Intentionen der konkreten Basisarbeit - problematisiert werden. Spezifische Angebote für weibliche Mitarbeiter sowie interessierte Mitglieder könnten die Situation der Frau im Jugendverband aufarbeiten und strategische Hilfen zur Gründung entsprechender Arbeitskreise vermitteln.

2. Der - trotz der quantitativen Dominanz jugendlicher Mitarbeiter bzw. junger Erwachsener - relativ hohe Anteil älterer Mitarbeiter in den meisten Verbänden bedarf curricularer Überlegungen zur spezifischen Rolle des Erwachsenen im Jugendverband, die verstärkt in Qualifizierungsbemühungen für spezifische Zielgruppen umgesetzt werden müssen. Wenn die positiven Konsequenzen eines stabilen Kerns Erwachsener für die Kontinuität der Arbeit wirksam werden sollen, muß den negativen Auswirkungen eines möglicherweise bevormundenden Erzieherverhaltens durch systematische Lernprozesse der Betroffenen entgegengewirkt werden.

3. Die Verteilung von Schulbildung, Berufsausbildung und Sozialschicht in den Verbänden zeigte deutlich das starke Übergewicht der mittelschichtsorientierten Mitarbeiter in den meisten Einrich-

tungen, so daß die wirksame Berücksichtigung der Lebensinteressen von Jugendlichen einer "benachteiligten Sozialisation" nur in jenen Gruppierungen vorausgesetzt werden kann, die sich speziell dieser Zielgruppe zuwenden. Neben der Forderung nach einem verstärkten Einsatz von Mitarbeitern aus den unteren Schichten in fach- und sachbezogenen sowie konfessionellen Verbänden müssen alle Mitarbeiter mit der Lebenswelt von Arbeiterjugendlichen durch Qualifizierungsmöglichkeiten vertraut gemacht werden, soweit es die beschränkten Erfahrungsmöglichkeiten solcher Veranstaltungen erlauben. Speziell für diese beiden genannten Verbandsgruppen müßten Aus- und Fortbildungskurse die Bildung von Projektgruppen anregen und organisieren helfen, in denen Mitarbeiter und Jugendliche auf dem Hintergrund gleicher Interessenlage Aktionen vorbereiten und durchführen. Nur durch die Solidarisierung jener Jugendlicher, die aufgrund ihrer gemeinsamen sozio-ökonomisch bedingten Lebenswelt gleiche politisch-soziale Interessen entwickeln können, kann einer entpolitisierten und pädagogisierenden Verbandsideologie entgegengewirkt werden.

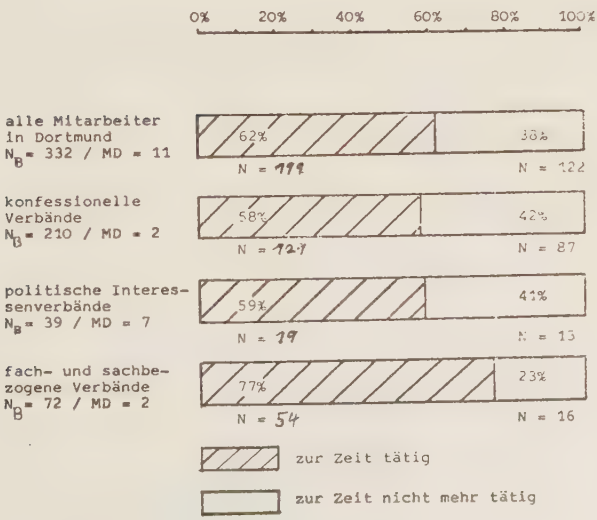
4.2.2 Statistische Daten, die sich auf die Tätigkeit als Mitarbeiter beziehen

Variable: Noch als Mitarbeiter tätig?

Aussage 15 geht davon aus, daß ein Drittel der Mitarbeiter zum Zeitpunkt der Befragung nicht mehr in der Jugendarbeit tätig war. Abbildung 15 zeigt das Ergebnis der Untersuchung:

Abbildung 15

Anteil der tätigen bzw. nicht tätigen Mitarbeiter an der Dortmunder Stichprobe (relative Frequenzen)



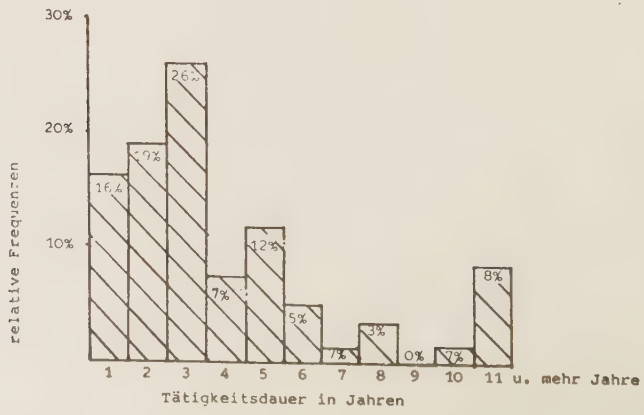
Die Ergebnisse zeigen deutlich, daß mehr als ein Drittel der Mitarbeiter Dortmunds (38 %) zwar von den Verbänden noch als Mitarbeiter angegeben wird, nach eigenen Aussagen jedoch nicht mehr tätig ist. Ein Vergleich zwischen einzelnen Verbandsgruppen zeigt jedoch einen deutlichen Unterschied zwischen konfessionellen und politischen Verbänden einerseits (beide knapp über 4o % nicht mehr tätige Mitarbeiter) und den fach- und sachbezogenen Jugendorganisationen andererseits (23 % sind keine Mitarbeiter mehr). Ob diese (signifikante α = o,o5) Differenz auf den unterschiedlichen Aktualitätsgrad der Adressenlisten einzelner Verbände oder auf einen generell geringeren Fluktuationsgrad der Mitarbeiter aus fach- und sachbezogenen Verbänden zurückzuführen ist, wird ein Vergleich der Dauer der Mitarbeit ausgeschiedener Jugendarbeiter genauer klären können.

Variable: Dauer der Mitarbeit

Bezogen auf alle Dortmunder Mitarbeiter vermutet Aussage 16, daß die Mitarbeit im Verband im allgemeinen von nur relativ kurzer Dauer ist, so daß etwa 5o % der ausgeschiedenen Jugendarbeiter nicht länger als drei Jahre tätig war.

Abbildung 16

Tätigkeitsdauer ausgeschiedener Mitarbeiter (N = 122)

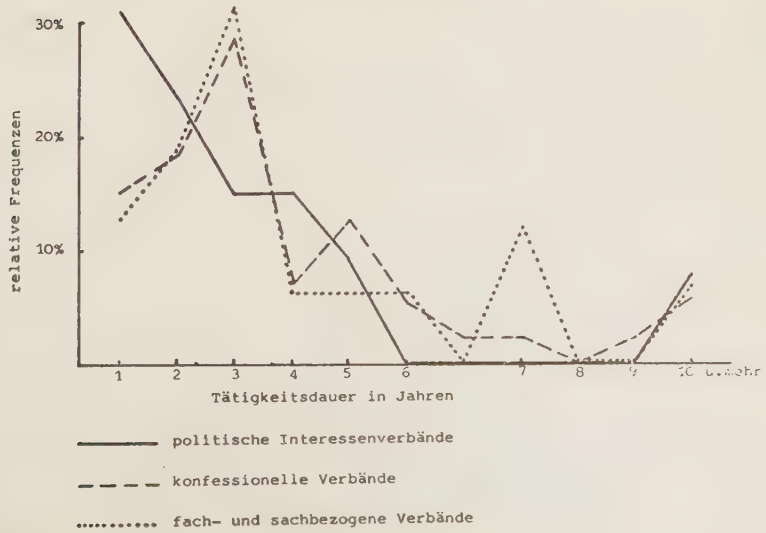


Da der in Aussage 16 angegebene Grenzwert von 5o % sogar um weitere 11,5 % überstiegen wurde, gilt die Vermutung, daß der Mitarbeiterstab der Verbände im Verhältnis zu anderen Sozialisationsagenturen einer starken Fluktuation unterliegt, als plausibilisiert. 61,5 % aller Jugendarbeiter sind maximal drei Jahre als Mitarbeiter tätig, 16,4 % sogar nur ein Jahr, 18,9 % scheiden bereits nach zweijähriger Tätigkeit wieder aus. Ein relativ hoher Prozentsatz von 26,2 % bleibt genau drei Jahre in der aktiven Arbeit als Jugendarbeiter. Nach dem dritten Tätigkeitsjahr ist ein abrupter Rückgang der Mitarbeiterzahl auf 7,4 % auffällig. Da wir davon ausgehen können, daß Jugendliche frühestens ab ca. 16 Jahre als Mitarbeiter tätig werden, so erklären die in der Regel drei Jahre später beginnende Studienzeit bzw. die Einberufung zum Wehrdienst diesen Einschnitt nach dem dritten Jahr der Mitarbeit. Bezüglich der einzelnen Verbandsgruppen ergeben sich einige Differenzen:

(Anhang, Tabelle 8)

Abbildung 17

Tätigkeitsdauer ausgeschiedener Mitarbeiter der drei großen Verbandsgruppen (relative Frequenzen)

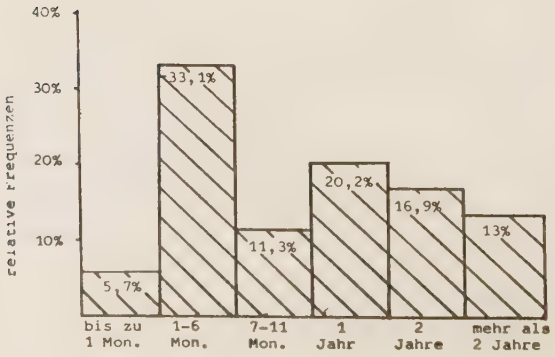


Die Kurvenverläufe zeigen, daß in den politischen Verbänden wesentlich mehr Mitarbeiter bereits nach dem zweiten Tätigkeitsjahr ausscheiden (53,9 %) als in den anderen Jugendorganisationen (33,3 % in konfessionellen Verbänden; 31,3 % in fach- und sachbezogenen Verbänden) und nur verschwindend wenig Jugendarbeiter länger als fünf Jahre tätig sind (2,7 % gegenüber 2o,3 % in konfessionellen Verbänden bzw. 25,1 % in fach- und sachbezogenen Verbänden). Die fach- und sachbezogenen Verbände verfügen über den größten Kern an langfristig tätigen (und auch älteren,Anhang,Tab.8) Mitarbeitern. Diese Differenzen können vermutlich analog zur Altersdifferenzierung durch die unterschiedlichen Übergänge zwischen Jugend- und Erwachsenenorganisationen erklärt werden.

Die bisher beschriebene hohe Fluktuation der pädagogischen Mitarbeiter wird unterstützt durch die in Aussage 17 formulierte Vermutung, daß über 5o % der nicht mehr tätigen Mitarbeiter nicht länger als ein Jahr aus der aktiven Arbeit ausgeschieden ist. Die folgende Abbildung bestätigt diese Aussage :

Abbildung 18

Zeitraum, seit dem die ausgeschiedenen Mitarbeiter nicht mehr in der Jugendarbeit tätig sind (relative Frequenzen)



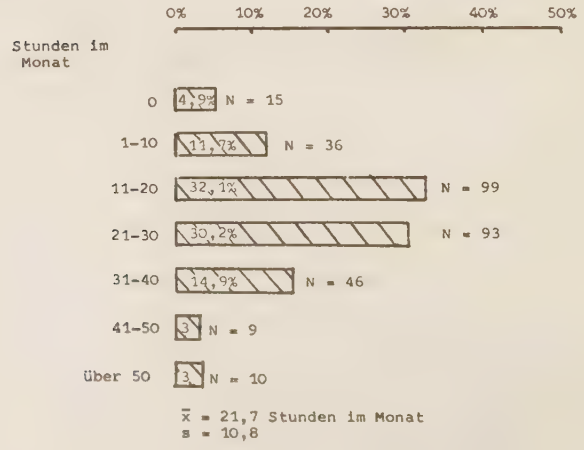
Durch dieses Ergebnis kann vermutet werden, daß sich die beiden Gruppen der noch aktiven und nicht mehr tätigen Jugendarbeiter kaum voneinander unterscheiden, so daß alle befragten Mitarbeiter im weiteren Fortgang der Analyse zusammen ausgewertet werden können. Um diese Vermutung zu verstärken, wurden die beiden Gruppen mit den wichtigsten Variablen korreliert. Der Chi-Quadrat-Test ergab in keinem Fall einen signifikanten Unterschied zwischen den tätigen und den nicht mehr tätigen Mitarbeitern (Anhang, Tabellen 9-17). Hypothese 18 gilt damit als plausibilisiert.

Variable: Zeitaufwand für Jugendarbeit

Aktive Mitarbeit in einem Jugendverband erfordert ein gewisses Maß an zeitlichem Engagement, das die ehren- und zum Teil auch nebenamtlichen Mitarbeiter neben der regulären Berufstätigkeit oder neben der Schulzeit in ihrer Freizeit aufbringen müssen. Abbildung 19 zeigt die monatliche Belastung durch regelmäßige Tätigkeiten wie Vorbereitung und Auswertung von Veranstaltungen, Durchführung der Aktivitäten, Mitarbeiterbesprechungen und Verwaltungsarbeit; in Abbildung 20 ist die zusätzliche Belastung durch unregelmäßige Tätigkeiten wie Wochenend- und Ferienfreizeiten, überregionale Treffen und Tagungen sowie sonstiges aufgeführt. Die Aus- und Fortbildungsmaßnahmen sind dabei ausgeklammert. (siehe dazu auch Anhang, Tabellen 18+19)

Abbildung 19

Zeitaufwand für regelmäßige Tätigkeiten der ehren- und nebenamtlichen Mitarbeiter in Dortmund (ohne Zivildienstleistende und Praktikanten!) (relative Frequenzen) N_B = 308

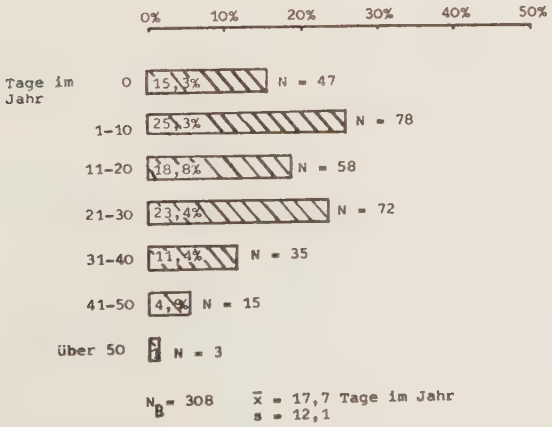


$\bar{x}$ = 21,7 Stunden im Monat
s = 10,8

Durchschnittlich investiert der Jugendarbeiter 22 Stunden im Monat, d. h. etwa 5 Stunden pro Woche in die regelmäßig wiederkehrenden Aktivitäten und etwa 18 Tage pro Jahr in unregelmäßige Tätigkeiten. Die relativ großen Standardabweichungen weisen jedoch auf ein unterschiedlich großes Engagement hin. So reicht die Spannweite in den beiden Bereichen von 0 bis über 50 Stunden im Monat bzw. Tage im Jahr. Offensichtlich existiert in der aktiven Mitarbeit eine große Bandbreite möglicher Tätigkeiten, die ein entsprechend unterschiedliches zeitliches Engagement erfordern. In der traditionellen Gruppenpraxis (die vermutlich noch weit verbreitet ist) können Leiter- und Helferpositionen unterschieden werden, es ist auch die verantwortliche Mitarbeit in einer, zwei oder auch mehreren Gruppen möglich.

Abbildung 20

Zeitaufwand für unregelmäßige Tätigkeiten der ehren- und nebenamtlichen Mitarbeiter in Dortmund (ohne Zivildienstleistende und Praktikanten)(relative Frequenzen)



Das Streifendiagramm der unregelmäßigen Tätigkeiten spiegelt vermutlich mit den beiden längsten Säulen (1 - 1o und 21 - 3o Tage im Jahre) die gängigen Blockveranstaltungen der Wochenendfreizeiten und mehrwöchigen Erholungsmaßnahmen. Auffällig ist der noch relativ hohe Prozentsatz jener Jugendarbeiter (11,4 %), die 31 - 4o Tage im Jahr für die Jugendarbeit aufbringen. Selbst bei einem maximal möglichen Sonderurlaub von 14 Tagen berufstätiger Mitarbeiter bzw. unter Berücksichtigung der Ferienzeit bei Schülern umfaßt dieses Engagement einen Großteil der jährlich zur Verfügung stehenden Erholungszeit. Die Unterschiede zwischen den einzelnen Verbandsgruppen sollen in diesem Zusammenhang nicht dargestellt und kommentiert werden (siehe dazu Anhang, Tabelle 19).

Variablen: Verbandszugehörigkeit, Wechsel der Organisation, Mitgliedschaft als Nicht-Mitarbeiter

Die Verteilung der zurückgesandten und ausgefüllten Fragebogen auf einzelne Verbände und die Einteilung des Materials in Verbandsgruppen wurde bereits während des Methodenteils (Kapitel 4.1) dargestellt. Sowohl die großen Verbandsgruppen als auch die Verbandsuntergruppen wurden bereits zur Analyse einzelner Variablen herangezogen. An dieser Stelle sollen die Fragen der Doppelmitgliedschaft, des Verbandswechsels sowie der Mitgliedschaft als Nicht-Mitarbeiter im gleichen Verband oder auch in anderen Verbänden geklärt werden. In Aussage 19 wird vermutet, daß die Mitarbeiter zu einem verschwindend geringen Anteil den Verband wechseln. Dabei wird im Falle des Wechsels die ideologische Differenz zwischen den einzelnen Institutionen gering sein. Die Auszählung ergab, daß 39 (11,7 %) Mitarbeiter angaben, sie hätten die Verbandszugehörigkeit gewechselt und wären auch im früheren Verband als Mitarbeiter tätig gewesen. Die genauere Analyse dieser Gruppe ergibt folgendes Bild:

Wechsel zwischen Mitgliedsverbänden derselben Dachorganisation (Beispiel: DPSG - KJG)	:	11
Wechsel zwischen Verbänden mit keiner ideologischen Differenz (Beispiel: IG-Metall-Jugend - SJD - Die Falken)	:	6
Wechsel in einen Sportverband oder aus einem Sportverband (Beispiel: Sportverband - evangelische Jugend)	:	8
Wechsel zwischen Verbänden, deren ideologische Differenz unbestimmbar ist (Beispiel: SGV - DPSG)	:	16
		39

Von den 39 Verbandswechslern bleiben nur 16 Jugendarbeiter, die möglicherweise in eine ideologisch anders orientierte Einrichtung eingetreten sind. Da über die Sozialisationsmodi der einzelnen Verbände noch keine vergleichenden Untersuchungen existieren und die Bandbreite ideologischer Standpunkte in einzelnen Organisationen relativ weit geschätzt werden kann, sind keine genauen Aussagen möglich. Tendenziell kann jedoch Aussage 19 als plausibilisiert gelten.

Allein die zeitliche Beanspruchung wird die meisten Mitarbeiter daran hindern, in zwei Verbänden als Jugendarbeiter zu fungieren. So stellte sich heraus, daß von 323 Mitarbeitern lediglich 4 in zwei Verbänden aktiv sind, und zwar ausnahmslos in solchen Einrichtungen, deren Zielstruktur sich gegenseitig zumindest nicht ausschließt (Anhang, Tabelle 20). Aussage 20 gilt damit als bestätigt.

Die in Aussage 21 behauptete Selbstrekrutierungstendenz besagt, daß ein Großteil der Jugendarbeiter bereits vor ihrer aktiven Mitarbeit in derselben Organisation Mitglied war. Der hohe Anteil von 25 Prozent der Mitarbeiter, die in "ihrem Verband groß geworden" sind, bestätigt diese Vermutung. Von jenen 79 trotzdem zu beobachtenden "Verbandswechslern" bleiben nach genauerer Analyse wiederum nur wenige (8) übrig, die nicht im Rahmen derselben Dachorganisation, zwischen ideologisch gleichen bzw. sich nicht ausschließenden Verbänden wechselten oder die früher in einem Verband tätig waren, den es heute nicht mehr gibt, sondern deren Wechsel in ihre heutige Organisation möglicherweise gleichzeitig eine ideologische Umorientierung bedeutete (siehe Anhang, Tabelle 21). Die damit äußerst geringe Fluktuation der Mitglieder oder Mitarbeiter zwischen einzelnen

Verbänden, die - zumindest gemäß ihrer Ziele und Satzungen - unterschiedliche "Subwelten" und Sozialisationsmodi vermuten lassen, läßt die - später noch genauer zu charakterisierende - Vermutung zu, daß sich in der Praxis die Vorstellung vom allgemeinen Funktionsverständnis der Jugendarbeit noch nicht wirksam durchgesetzt hat.

Variable: Mitarbeitergruppe

Die Verteilung der befragten Jugendarbeiter auf einzelne - nach ihrem Professionalisierungsgrad unterschiedene - Mitarbeitergruppen ist in folgender Tabelle ausgewiesen:

Abbildung 21

Verteilung der befragten Mitarbeiter auf einzelne Mitarbeitergruppen

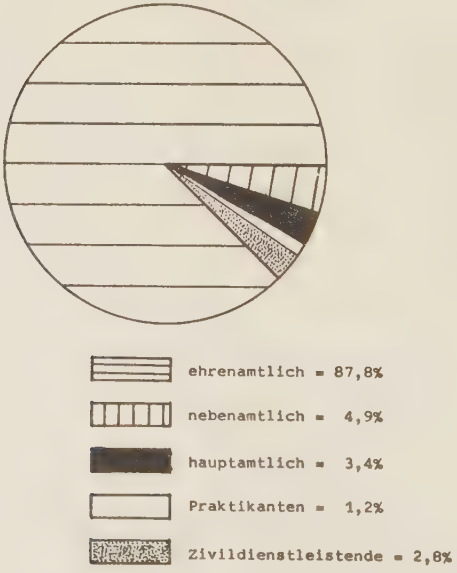
	Mitarbeiter in Dortmund		konfessionelle Verbände		fach- und sachbezogene Verb.		politische Interessenverb.	
	absolut	relativ	absolut	relativ	absolut	relativ	absolut	relativ
ehrenamtlich	287	87,8	180	87,0	71	98,6	30	79,0
nebenamtlich	16	4,9	9	4,4			4	10,5
hauptamtlich	11	3,4	7	3,4			3	7,9
Praktikant	4	1,2	3	1,5			1	2,6
Zivildienstleistender	9	2,8	8	3,9	1	1,4		
	327	100	207	100	72	100	38	100

MD = 5

Um das Verhältnis zwischen den Gruppen zu veranschaulichen, soll für die Dortmunder Stichprobe die entsprechende Kreisdarstellung gewählt werden:

Abbildung 22

Jugendarbeiter in Dortmund: Vergleich der einzelnen Mitarbeitergruppen



Die in Aussage 22 geäußerte Behauptung, daß der weitaus größte Teil verbandlicher Jugendarbeit von ehrenamtlichen Kräften geleistet wird, gilt damit als bestätigt. Im Vergleich zwischen den großen Verbandsgruppen fällt auf, daß die fach- und sachbezogenen Einrichtungen kaum über andere Mitarbeitergruppen verfügen, daß sich gerade die haupt- und nebenamtlichen Jugendarbeiter sowie Praktikanten und Zivildienstleistenden fast ausschließlich auf die Verbände mit "multiplem Bezug" verteilen. Offen-

bar fehlt in den Verbänden mit "hartem Aktivitätskern" oder in den zuständigen Planungsgremien noch das Bewußtsein für eine notwendige Professionalisierung auch jener Einrichtungen, die - gemäß ihrer expliziten Zielstruktur - nur Spezialinteressen ihrer Zielgruppe befriedigen. Inwieweit sich eine solche Bedürfnisreduktion mit emanzipatorischen Zielsetzungen vereinbaren läßt, muß anhand weiterer Fragebogenteile genauer diskutiert werden. Schon an dieser Stelle kann jedoch angemerkt werden, daß eine fachgerechte, kontinuierliche Jugendverbandsarbeit in jedem Fall der teilweisen Professionalisierung bedarf. Da die beiden Gruppen der Praktikanten und Zivildienstleistenden nur wenig Personen umfaßt, wurden sie für die weitere Analyse zusammengefaßt und den nebenamtlichen Mitarbeitern zugerechnet, da ihnen die fachliche Grundausbildung eines Hauptamtlichen fehlt, sie andererseits jedoch ein größeres Engagement zeigen können und mehr Zeit für ihre Qualifizierung verwandt werden kann als für ehrenamtliche Jugendarbeiter. Für verschiedene Berechnungen wird jedoch erforderlich sein, sie getrennt von den "wirklichen" Nebenamtlichen auszuzählen.

Variable: Zielgruppe/Art der Tätigkeit

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Verteilung der Zielgruppen bzw. der pädagogischen oder sonstigen Tätigkeiten auf die befragten Mitarbeiter:

Abbildung 23

Verteilung der Zielgruppen und Tätigkeitsbereiche auf die Mitarbeiter in Dortmund

Zielgruppe / Tätigkeitsbereich	Mitarbeiter in Dortmund absolut	relativ +
bis 12 Jahre	148	44,6
13 - 15 Jahre	176	53,0
16 - 18 Jahre	174	52,4
19 - 25 Jahre	80	24,1
Verwaltung, Ausbildung	23	6,9
N =	322 ++	

\+ Mehrfachnennungen möglich, so daß die Summe der relativen Frequenzen über 100% hinausgeht

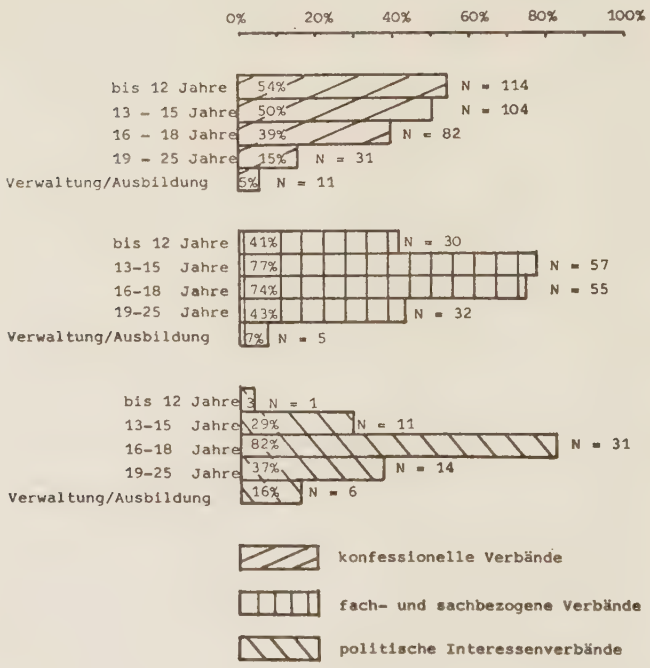
++ Die Differenz 332 Dortmunder Mitarbeitern und dem N von 322 resultiert aus der fehlenden Verbandsangabe von 10 Mitarbeitern

Ein überraschend hoher Prozentsatz Jugendarbeiter (44,6 %) arbeitet ausschließlich oder zumindest auch mit Kindern bis zu 12 Jahren. Da die Vermutung berechtigt ist, daß Kindergruppen in der Regel mehr Mitglieder umfassen als Jugendgruppen, kann gefolgert werden, daß die meisten Verbände einen Großteil ihrer pädagogischen Aktivitäten für die Kinderarbeit einsetzen. Der Anteil junger Erwachsener von 19 - 25 Jahren ist dagegen vergleichsweise gering. Nur 24,1 % der Mitarbeiter arbeitet mit dieser Altersgruppe. Wenn die Angehörigen dieser Gruppe nicht inzwischen selbst als Mitarbeiter aktiv geworden sind, so wechseln sie vermutlich über in die entsprechende Erwachsenenorganisation oder geben die Mitgliedschaft endgültig auf, da sie ihre Interessen nicht mehr ausreichend einbringen können. Die wenigsten befragten Mitarbeiter (6,9 %) befassen sich nur noch (oder auch) mit Verwaltungs-, Planungs- und Ausbildungsfragen. Da davon ausgegangen werden kann, daß ein Teil dieser Jugendarbeiter neben diesen Tätigkeiten auch noch mit Gruppen arbeitet, verfügt nur ein verschwindend geringer Anteil über keine direkten Praxiskontakte mehr. So besteht zumindest die Chance, daß im Sozialisationsbereich Jugendverbandsarbeit theoretische Vorstellungen in enger Verbindung mit der Praxis erarbeitet werden.

Das bisher Gesagte bezog sich allein auf die Gruppe aller befragten Mitarbeiter aus Dortmund. Die folgende Abbildung 24 zeigt eine differenziertere Darstellung der Verteilung von Tätigkeiten in den Verbandsgruppen:

Abbildung 24

Verteilung der Zielgruppen und Tätigkeitsbereiche
auf einzelne Verbandsgruppen (relative Frequenzen)



Während die konfessionellen Verbände einen eindeutigen Schwerpunkt in der Kinderarbeit aufweisen und mit zunehmendem Alter der Zielgruppe offensichtlich weniger Zulauf haben, liegen die Schwerpunkte der fach- und sachbezogenen Gruppierungen eindeutiger im Jugendalter. Ein beachtlicher Teil dieser Jugendarbeiter beschäftigt sich jedoch auch mit den beiden Grenzgruppen der Kinder (41 %) und der jungen Erwachsenen (43 %). Der bei den politischen Interessenverbänden herausragende Schwerpunkt der Zielgruppe 16- bis 18-jähriger erklärt sich durch den hohen Anteil Gewerkschaftler in der Stichprobe, die sich auf das Lehrlings- und Jungarbeiteralter spezialisiert haben. Trotz der damit begründeten Verzerrung der Stichprobe haben die politischen Interessenverbände ihren Schwerpunkt vermutlich tendenziell in den höheren Altersgruppen. Die Hauptursache für diese unterschiedliche Gewichtung der Zielgruppen liegt vermutlich im Zielsystem, in der Angebotsstruktur sowie der unterschiedlichen Tradition dieser Verbandsgruppen. So beanspruchen die konfessionellen Einrichtungen eine möglichst lebensbegleitende Sozialisationshilfe zu geben, die gerade schon in der Kindheit entscheidende Orientierungsmarkierungen setzt. Hinzu kommt die Vorstellung, über eine umfangreiche Kinderarbeit zugleich auch die Eltern für spezifische Gemeindeaktivitäten zu werben. Die Eltern der betroffenen Kinder selbst sehen vermutlich in dem konfessionellen Angebot der Kinder- und Jugendarbeit eine gute Chance, ihren Nachwuchs in einer möglichst konfliktlosen und familienfreundlichen Atmosphäre betreuen zu lassen und motivieren zusätzlich zum Besuch der entsprechenden Veranstaltungen. (siehe dazu die Auswertung zur Erwartungsstruktur der Eltern) Mit zunehmendem

Alter der Heranwachsenden verlieren die Angebote vermutlich ihre Attraktivität und führen zur Reduktion des Interessenten- und Mitgliederkreises. Die Mitarbeiter der fach- und sachbezogenen Verbände (zum größten Teil Sportgruppen) arbeiten relativ gleichmäßig mit allen Altersklassen unter leichter Schwerpunktbildung im Jugendalter. Der Aktivitätskern motiviert offenbar auch ältere Jugendliche und junge Erwachsene noch zur aktiven Mitgliedschaft. Die Programme der politischen Interessenverbände, die in unsere Stichprobe eingegangen sind, orientieren sich in ihrem Angebot in erster Linie am Jugend- und Erwachsenenalter.

Variable: Gründe für das Ausscheiden aus der Jugendarbeit

Abbildung 25

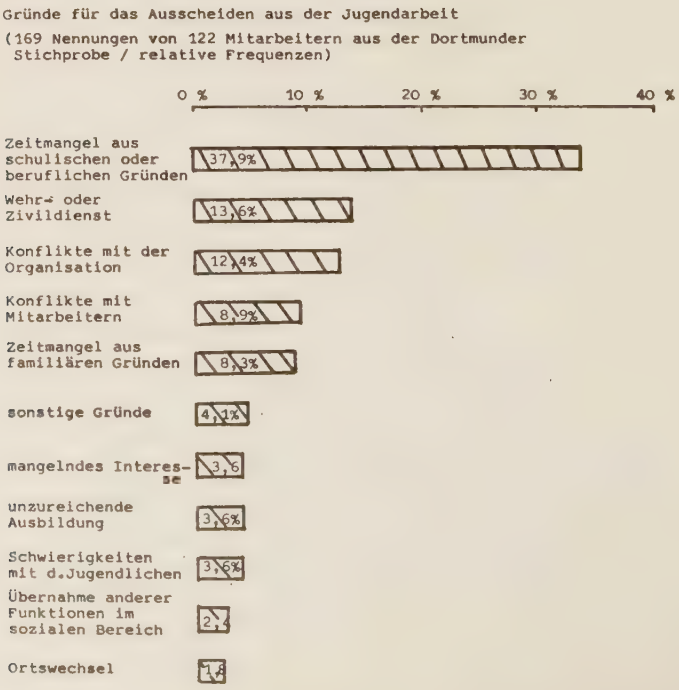


Abbildung 25 bestätigt die in Aussage 23 geäußerte Vermutung, daß die meisten Ursachen des Ausscheidens aus der Jugendarbeit nicht mit der Tätigkeit im Verband oder der eigenen Motivation zusammenhängen, sondern auf Zeitmangel oder Ortswechsel zurückzuführen sind. Weit über die Hälfte aller Nennungen (61,6 %) beziehen sich auf "äußere" Gründe, die sich nicht aus der Person des Mitarbeiters oder seiner Tätigkeit direkt ableiten lassen. (Zeitmangel aus schulischen, beruflichen, familiären Gründen; Wehr- oder Zivildienst, Ortswechsel) Ein relativ hoher Prozentsatz von Nennungen (12,4 %) bezieht sich auf Konflikte mit der Organisation, die den Austritt aus der Mitarbeitergruppe beeinflußt oder bewirkt hätten. Konflikte mit anderen Mitarbeitern stehen mit 8,9 % insgesamt an vierter Stelle der Nennungen. Es resultiert noch fast ein Drittel (32,1 %) der Nennungen aus Frustrationen, die mit strukturellen Gegebenheiten oder Interaktionspartnern der praktischen Arbeit zusammenhängen. Hinzu kommt die Vermutung, daß sich hinter dem Argument des "Zeitmangels" häufig ebenfalls erlittene Enttäuschungen verbergen, die nicht offen zur Sprache kommen. Um die - für eine kontinuierliche Arbeit hinderliche - hohe Fluktuationsrate unter den Mitarbeitern zu reduzieren, müßten geeignete Maßnahmen gefunden werden, um die vermeidbaren Frustrationen für den Jugendarbeiter zu reduzieren.

Konsequenzen für die Mitarbeiterqualifizierung

1. Die relativ hohe Fluktuationsquote unter den Jugendarbeitern beinhaltet die Chance, daß viele Jugendliche dazu motiviert werden, sich aktiv und verantwortlich für ihre eigene Freizeit- und Lebensgestaltung einzusetzen bzw. anderen zu ent-

sprechenden Lernprozessen zu verhelfen. Hinzu kommt die geringe Gefahr der Rollendifferenzierung im Sinne einer Subjekt-Objekt-Relation zwischen Mitarbeitern und Angehörigen der Zielgruppe, wenn die aktive, verpflichtende Mitarbeit nur von kurzer Dauer ist und viele Jugendliche die Chance bekommen, sich in entsprechender Weise zu engagieren. Wirksame Qualifizierungsprozesse dagegen bedürfen eines Mindestmaßes an kontinuierlicher Mitarbeit, um in der konkreten Arbeit wirksam zu werden. So können jene 16,4 % Jugendarbeiter, die weniger als ein Jahr aktiv sind, kaum für ihre Praxis ausreichend vorbereitet werden, da die notwendigen Feedback-Prozesse zwischen Qualifizierung und Praxiserfahrung in diesem kurzen Zeitraum nur unzureichend in Gang kommen können. Besonders die politischen Interessengruppen in unserer Stichprobe müßten versuchen, durch geeignete Maßnahmen die Tätigkeitsdauer ihrer Mitarbeiter zu erhöhen, um die notwendige Kontinuität der Arbeit zu gewährleisten. Eine zweijährige Tätigkeit muß wahrscheinlich als Mindestgrenze einer qualifizierten Mitarbeit angesetzt werden. Jene 38,5 % der Jugendarbeiter, die länger als drei Jahre aktiv sind, können eine grundlegende Aus- und Fortbildung erfahren, die ein optimales Arbeiten ermöglicht. Für die Konzeption eines Qualifizierungsmodells heißt das konkret die Erarbeitung eines mehrstufigen, flexiblen Ausbildungsganges, der den kurzfristig Aktiven notwendige Grundlagen vermittelt und zugleich den langfristig Mitarbeitenden immer wieder neue Anreize und Möglichkeiten bietet, ihre Handlungskompetenz in der Praxis durch Fortbildungsangebote zu erhöhen.

2. Die Notwendigkeit eines variablen und auf die konkreten Einsatzmöglichkeiten abgestimmten Qualifizierungsmodells wird durch die Analyse des zeitlichen Engagements der Mitarbeiter unterstrichen. Je nach der persönlichen Bereitschaft, einen Teil der insgesamt zur Verfügung stehenden Freizeit mit Aktivitäten in der Jugendarbeit auszufüllen, und je nach der Einsatzmöglichkeit wird auch der Bedarf an Aus- und Fortbildung unterschiedlich groß und inhaltlich differenziert ausfallen. Wenn jedoch davon ausgegangen werden kann, daß das persönliche Engagement eine Funktion der Bedeutung ist, die das Ziel der Aktivitäten für die einzelnen Personen darstellt, wenn der persönliche Einsatz von der in der Praxis erfahrenen Befriedigung bzw. der Attraktivität der Tätigkeit abhängt, bekommt die Mitarbeiterqualifizierung eine wichtige Aufgabe: sie kann durch eine effektive Bildungsarbeit, durch die Vermittlung praxiswirksamer Handlungskompetenz und durch Hilfen zur persönlichen Identitätsbildung der Jugendarbeiter die Kontinuität und Intensität der Mitarbeit beeinflussen.

3. Die Ergebnisse über Verbandswechsel, Doppelmitgliedschaften und den Übergang zwischen Mitglied- und Jugendarbeiterstatus zeigen mit Deutlichkeit, daß die einzelnen Institutionen sich ständig neu reproduzieren. Die meisten Mitarbeiter waren schon als jugendliches Mitglied in derselben Organisation tätig, der sie jetzt als Mitarbeiter angehören und wechselten auch als Jugendarbeiter kaum den Träger. Die spärlichen Kontakte zwischen den Jugendverbänden ermöglichen selten die intensive Diskussion über den Stellenwert und die Funktion der einzelnen Ziel- und Handlungssysteme, so daß insgesamt kaum Möglichkeiten bestehen, den

Kreislauf der fortlaufenden Selbstbestätigung und -legitimation aufzubrechen. Die diskursive Verhandlung eines allgemeinen Funktionsverständnisses von Jugendarbeit findet entsprechend nicht zwischen und in den betroffenen Einrichtungen, sondern außerhalb in Hochschulen und Fachzeitschriften statt. Ein überverbandliches Qualifizierungsmodell könnte - unter Wahrung der Eigenständigkeit aller Organisationen - zu einem fruchtbaren Kommunkationsinstrument werden, das die "Betriebsblindheit" und ideologische Befangenheit im eigenen Denken systematisch überwindet und einen intensiven Erfahrungsaustausch einleitet.

4. Eine solche Institution, etwa die bereits in der theoretischen Einführung erwähnten regionalen sozialpädagogischen Zentren, wäre aufgrund ihrer Ausbildungskapazität in der Lage, die notwendige Vielfalt des Angebots zu garantieren. So könnten Spezialisierungen nach Alter und Mitarbeitergruppe, aber auch nach der Zielgruppe des jeweiligen Jugendarbeiters vorgenommen werden. Der große Anteil Kinderarbeit am gesamten Angebot der Verbände erfordert spezifische Qualifizierungsbemühungen, um die Mitarbeiter speziell auf diese Tätigkeit vorzubereiten. Durch ein - in dieser Hinsicht - vielfältiges Angebot kann einer Reproduktion einseitiger Schwerpunktbildungen in den Jugendverbänden entgegengewirkt werden, indem die Mitarbeiter motiviert werden, sich auch für jene Zielgruppen qualifizieren zu lassen, die von ihrer Organisation bisher nur unzureichend erfaßt werden.

5. Die zuletzt diskutierte Variable "Gründe für das Ausscheiden aus der Jugendarbeit" zeigte deutlich, daß ein großer Prozentsatz möglicher Nennungen Ursachen beinhaltet, die durch geeignete Interven-

tionen vermieden werden können. So kann vermutet werden, daß auch Aus- und Fortbildungsmaßnahmen zur Senkung der Fluktuationsrate unter den Mitarbeitern beitragen kann. Konflikte mit der Organisation etwa können langfristig bewältigt werden, wenn auch in Qualifizierungsveranstaltungen der kritischen Auseinandersetzung mit den eigenen ideologischen und institutionellen Voraussetzungen mehr Raum gegeben wird. Das in der organisationssoziologischen Analyse herausgestellte Konkurrenzmodell des institutionalisierten Konfliktes verhindert Dogmatisierungen der eigenen Organisation. Im Konfliktfall bleibt für den Mitarbeiter nicht allein die Wahl zwischen Anpassung und Austritt, sondern auch die Verwirklichung einer konkurrierenden Vorstellung auf kooperativer Grundlage. Zu einem solchen Konfliktbewußtsein können Qualifizierungsveranstaltungen wichtige Voraussetzungen liefern. Das gleiche gilt für die bessere Bewältigung der Schwierigkeiten mit dem Jugendlichen und anderen Mitarbeitern. Gezielte Lernprozesse zur Verbesserung der Teamfähigkeit und besseren Einschätzung der Lebenswelt Jugendlicher können bei entsprechender Umsetzung des Gelernten in Handlungsstrategien die angesprochenen Probleme bewältigen. Eine hinreichende Ausbildung verspricht zudem ein befriedigenderes Arbeiten, so daß zugleich das Interesse am Engagement in der Jugendarbeit gehoben wird.

4.2.3 Motive, Einstellungen, Schwierigkeiten

Motivation zur Mitarbeit im Jugendverband

Die folgende Tabelle 26 enthält die Gründe zur Mitarbeit im Jugendverband sowie die erzielten Mittelwerte und Standardabweichungen in der Gesamtgruppe und in den einzelnen Verbandsgruppen. Die Reihenfolge der aufgeführten Motive resultiert aus der durchschnittlichen Bedeutung, die ihnen von der Gesamtgruppe aller Mitarbeiter zugedacht wurde. Unter der Tabelle sind die genannten "sonstigen Gründe" aufgeführt mit der Zahl der absoluten Nennungen in der Gesamtstichprobe. Deutlich werden hier zusätzlich Motive genannt, die - über die eigenen Interessen hinausgehend - das Engagement für den Jugendlichen betonen: soziale Betätigung, Kinder(Jugend-)liebe, Freizeitgestaltung für Jugendliche, Persönlichkeitsbildung Jugendlicher und christliches Engagement. Vermutlich muß diesen Motiven ein größeres Gewicht zugesprochen werden, als das in der Tabelle selbst zum Ausdruck kommt, zumal das ehrenamtliche Engagement in der Regel mit altruistischen Argumenten begründet wird. Im folgenden sollen die - durch die Antwortvorgabe besonders herausgestellten - eher "eigennützigen" Motive kommentiert werden.

Abbildung 26

Motivation zur Mitarbeit in der Jugendarbeit: Mittelwerte und Standardabweichungen der Gesamtstichprobe Dortmund und der großen Verbandsgruppen (Skalierung: 1 = unwichtig; 2 = weniger wichtig; 3 = wichtig.

	Dortmund insgesamt		fach- und sachbez. Verbände		konfess. Verbände		polit. Verbände	
	$\bar{x}$	s	$\bar{x}$	s	$\bar{x}$	s	$\bar{x}$	s
Ich habe die Möglichkeit, Freunde zu treffen	2,0	1,2	1,7	1,3	2,1	1,0	2,1	1,1
Ich habe Interesse an der Führung von Gruppen	2,0	1,2	1,9	1,3	2,1	1,0	1,9	1,1
Ich möchte mehr Sicherheit im Umgang mit anderen Menschen gewinnen	2,0	1,3	1,4	1,2	2,1	1,1	2,3	1,0
Ich war schon als Jugendlicher in der Organisation Mitglied	1,9	1,2	1,8	1,2	2,0	1,0	2,0	1,0
Ich möchte meine Fähigkeiten und Fertigkeiten ausbilden	1,8	1,4	1,4	1,3	2,0	1,1	2,1	1,1
Ein Bekannter, der als Mitarbeiter tätig war, interessierte mich...	1,6	1,1	1,1	1,1	1,7	1,1	1,9	1,1
Ich wirke gern auf Jugendliche ein	1,6	1,1	1,7	1,2	1,6	1,0	1,4	0,9
Ich suche einen Ausgleich zu meinem Beruf	1,5	1,2	1,4	1,2	1,5	1,0	1,6	1,1
Ich möchte lernen, mich besser durchzusetzen	1,3	0,8	0,9	0,9	1,3	0,9	1,6	1,0
Ich möchte anderen meine Weltanschauung nahebringen	1,2	0,9	0,9	0,9	1,5	1,0	1,9	1,0
Ich bin sonst unzufrieden mit meiner Freizeit	1,2	0,8	0,9	0,9	1,2	0,9	1,3	0,9
Ich hatte ein Bekehrungserlebnis	0,9	0,5	0,6	0,6	1,0	0,8	0,8	0,6
Meine Eltern möchten, daß ich Mitarbeiter bin	0,8	0,3	0,6	0,5	0,8	0,5	0,9	0,6
	N_B = 322		N_B = 74		N_B = 210		N_B = 38	

Sonstiges (absol.Nennungen in Dortmund): soziale Betätigung (11) Kinder(Jugend)lieb (8) beruf.Gründe (6) soziale Kontakte(6) Freizeitgestaltung für Jugendl.(5) wollte kein anderer übernehmen (6) macht Spaß (4) christl.Engagement (4) Persönlichkeitsbildung Jugendlicher (6) Interesse an der Organisation (3) Anerkennung (2) selbst jung bleiben(1)

Die einzelnen Gründe für die Mitarbeit wurden nicht zu jenen fünf Dimensionen zusammengefaßt, die in der theoretischen Einführung vorbereitet wurden, da sich durch diesen Informationsverlust kaum signifikante Unterschiede ergeben hätten. So stammen die drei ersten Motive aus den drei wichtigsten Dimensionen, die gleichberechtigt nebeneinander stehen: Freizeitbeschäftigung ("Ich habe die Möglichkeit, Freunde zu treffen."); Interesse an der Beeinflussung anderer ("Ich habe Interesse an der Führung von Gruppen.") und Verbesserung eigener

sozialer Fähigkeiten und Fertigkeiten ("Ich möchte mehr Sicherheit im Umgang mit anderen Menschen gewinnen."). Bei allen drei Motiven (und das trifft für fast alle folgenden Gründe zu) unterscheiden sich lediglich die Mittelwerte der Mitarbeiter aus fach- und sachbezogenen Verbänden von denen der beiden anderen Gruppen. Sie liegen in der Regel um o,2 - o,8 Einheiten darunter. Vermutlich steht das Interesse an der jeweiligen Hauptaktivität des Verbandes so stark im Vordergrund, daß im Bewußtsein der Mitarbeiter die Differenzierung in verschiedene andere persönliche Motive dahinter zurücktritt. Gleich hinter den drei genannten Hauptmotivationen folgt das "Argument der Tradition": "Ich war schon als Jugendlicher in der Organisation Mitglied." Hier unterscheiden sich die Verbandsgruppen nicht signifikant voneinander. Das eigenständige Kennenlernen des Verbandes durch vorhergehende Mitgliedschaft wird bedeutsamer angesehen als die Motivation von außen; erst später folgt der Grund "Ein Bekannter, der als Mitarbeiter tätig war, interessierte mich für die Arbeit." Das bedeutendste Motiv "Ich habe die Möglichkeit, Freunde zu treffen." weist jedoch schon darauf hin, daß zumindest ein Teil des Verbandes als Bezugsgruppe erlebt wird, die auch auf Außenstehende motivierenden Charakter haben kann. Anstöße von anderen Bezugsgrößen ("Meine Eltern möchten, daß ich Mitarbeiter bin." und "Ich hatte ein Bekehrungserlebnis.") rangieren ganz am Ende der Prioritätenskala. Eher wird der Entschluß zur Mitarbeit durch eigene Vorteile und Intentionen anderen gegenüber begründet. So wird die Gelegenheit wahrgenommen, "die eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten auszubilden", so z. B., "sich besser durchzusetzen". Beide Motive gelten wiederum in erster Linie für konfessionelle und politische Verbände; das Erlernen von Durchsetzungs-

vermögen wird von Mitarbeitern aus politischen Verbänden signifikant wichtiger eingeschätzt als von Jugendarbeitern aus kirchlichen Gruppen, ein Hinweis auf den politischen Auftrag der wirksamen Interessenvertretung. Dabei bezieht sich offenbar diese Fähigkeit nicht auf die eigenen Jugendlichen, mit denen der Mitarbeiter arbeitet, sondern auf die äußeren Widerstände, die den gemeinsamen Interessen entgegenstehen. Dem Motiv" Ich wirke gern auf Jugendliche ein." messen die Vertreter politischer Gruppen eine signifikant geringere Bedeutung zu als andere Jugendarbeiter. Hier unterschieden sich die fach- und sachbezogenen Verbände nicht signifikant von den konfessionellen, ein erster Hinweis auf direktives Verhalten, das durch weitere Variablen noch bestätigt wird. Jedoch handelt es sich bei dieser Haltung um eine relativ formale Eigenschaft, die - zumindest nicht bewußt - mit einem bestimmten Inhalt in Verbindung gebracht wird. Jedenfalls weisen die Mitarbeiter aus fach- und sachbezogenen Verbänden den Anspruch zurück, "anderen die eigene Weltanschauung nahe zu bringen". Dieser Intention messen die konfessionellen, noch mehr jedoch die politischen Gruppen größere Bedeutung zu. Bezüglich der beiden restlichen Motive, die die Mitarbeit als Freizeitbeschäftigung einschätzen ("Ich suche einen Ausgleich zu meinem Beruf." und "Ich bin sonst unzufrieden mit meiner Freizeit.") bestehen wiederum keine interpretationswürdigen Differenzen zwischen den Verbandsgruppen. Die mögliche "Unzufriedenheit mit der Freizeit" rangiert insgesamt an drittletzter Stelle aller Motive - ein Hinweis darauf, daß die in der Jugendarbeit engagierten Mitarbeiter kaum Probleme mit einer aktiven Freizeitgestaltung haben.

Variable: Reformbereitschaft

Die Statements zur Variable "Reformbereitschaft" bilden einen Teil des Fragebogenabschnitts E: "Meinungen in der Jugendarbeit", der von den befragten Mitarbeitern im Vergleich zu den anderen Themenbereichen als der interessanteste (Anhang, Tabelle 22: $\bar{X} = 1,8$) gewertet wurde. Die Hälfte der Jugendarbeiter (49 %) beurteilten ihn als "sehr interessant", 19 % fanden ihn "ziemlich" und 26 % eher "interessant"; nur 6 % gaben an, sich "gelangweilt zu haben". Offensichtlich motivierten die abwechslungsreiche Thematik, die relativ große Bandbreite der Skalierung (1-6) sowie die - nur in geringem Maße erforderliche Eigenaktivität - zur gewissenhaften Bearbeitung dieses Fragebogenteils. Bezüglich des Schwierigkeitsgrades reichen die Statements mit einem Durchschnittswert von $\bar{X} = 3,8$ nahe an den Skalenwert 4 (eher einfach) und führten somit weder zur Über-, noch zur Unterforderung der Befragten. Nur jeweils 2 % der Jugendarbeiter beurteilten die Einstellungsfragen als "zu schwer" bzw. als "zu einfach" (Anhang, Tabelle Nr. 23). Für die meisten Mitarbeiter (68 %) waren die Statements im allgemeinen eindeutig und klar formuliert, 22 % bezeichneten sie als "einigermaßen klar" und nur 1o % hatten größere Schwierigkeiten ("häufig unklar": 8 %, "überwiegend unklar": 2 %) (Anhang, Tabelle Nr. 24). Insgesamt rief der Einstellungsteil des Fragebogens ein positives Echo der befragten Mitarbeiter hervor; in den Gesamtbemerkungen zum Fragebogen wurde lediglich in einigen Fällen bemängelt, daß ein und derselbe Sachverhalt stellenweise mit zwei oder mehreren Statements abgefragt wurde, so daß der Eindruck von etwas plumpen Kontrollfragen hervorgerufen wurde.

Da die Darstellung und Interpretation der Reaktion der Mitarbeiter auf die einzelnen Fragebogenitems dieses Einstellungstests kaum wesentliche Erkenntnisse hervorbringt und auch der Durchschnittswert der Dortmunder Stichprobe insgesamt für sich genommen keinen Aussagewert hat, soll im folgenden auf die Beziehung zwischen der Reformeinstellung und den bisher interpretierten Variablen eingegangen werden. Hypothese 24 stellt eine Beziehung zwischen Verbandszugehörigkeit der Jugendarbeiter und ihrer Reformbereitschaft her und vermutet, daß jene Verbände am reformfreudigsten sind, die sich bewußt für die Interessen Jugendlicher "der benachteiligten Sozialisation" einsetzen. Gemeint sind mit dieser Kennzeichnung in unserer Stichprobe die SJD - "Die Falken" und die Gewerkschaftler. Die Chi-Quadrat-Berechnung zwischen den drei Haupt-Verbandsgruppen und der Reformbereitschaft kann jedoch keinen signifikanten Zusammenhang zwischen beiden Variablen aufweisen, (Anhang, Tabelle Nr. 25) so daß für die politischen Interessengruppen insgesamt Hypothese 24 zurückgewiesen werden muß. Eine Differenzierung der großen Verbandsgruppen in Untereinheiten klärt jedoch die überraschende Zurückweisung der oben beschriebenen Vermutung:

Abbildung 27

Verband bzw. Verbandsgruppe	REFORMBEREITSCHAFT niedrig 21-30 Punkte+ absol.	%	mittel 15-20 Punkte absol.	%	hoch 0-14 Punkte absol.	%	Zeilensumme absol.	%
Sportverbände	12	28,6	21	50,0	9	21,4	42	100
Hilfsorganisationen	3	23,1	6	46,2	4	30,8	13	100
sonstige Fachverbände	3	15,8	4	21,1	12	63,2	19	100
evgl. Jugend	20	31,3	22	34,4	22	34,4	64	100
kathol. Jugend	39	28,5	66	48,2	32	23,4	137	100
freikirchl.Jugend und CVJM	2	22,2	3	33,3	4	44,4	9	100
Gewerkschaftsjugend	7	25,9	15	55,6	5	18,5	27	100
SJD-"die Falken"	2	18,2	3	27,3	6	54,6	11	100
Dortmund insgesamt	94	29,2	140	43,5	88	27,3	322	100

+ Die Punktzahl nimmt mit steigender Reformbereitschaft ab, da der Test die negative Reformeinstellung mißt.

Aus der Tabelle geht hervor, daß von der Gewerkschaftsjugend insgesamt 22 (81,5 %) Mitarbeiter in den Gruppen "niedrige und mittlere Reformbereitschaft" verortet sind und sich nur 5 Jugendarbeiter (18,5 %) in der Gruppe mit "hoher Reformbereitschaft befinden. Die 11 Mitarbeiter der SJD - "Die Falken" verteilen sich auf die drei Gruppen in einem Verhältnis von 2:3:6, d. h., über die Hälfte der Jugendarbeiter befindet sich in der Gruppe mit hoher Reformbereitschaft. Hypothese 24 gilt somit für den Jugendverband SJD - "Die Falken", nicht jedoch für die Gewerkschaftsjugend. Aufgrund der geringen Mitarbeiterzahlen in diesen Verbandsgruppen muß das Ergebnis trotz der signifikanten (α = 0,05) Unterschiede jedoch mit Vorsicht betrachtet werden. Die entsprechende Chi-

Quadrat-Tabelle (Anhang, Tabelle Nr. 26) kann jedenfalls aufgrund der zu kleinen Mitarbeiterzahlen in den einzelnen Zellen nicht als ein deutlicher Beweis für einen Zusammenhang zwischen Verband und Reformeinstellung herangezogen werden. Die Ursache für die mangelnde Reformbereitschaft der Gewerkschaftsjugend kann an dieser Stelle nicht eindeutig geklärt werden. Vermutlich wirkt die Variable Berufsausbildung auf dieses Ergebnis ein, da Mitarbeiter mit Lehrabschluß zwar nicht signifikant, jedoch tendenziell weniger reformbereit sind als Jugendarbeiter mit Fachschul-, Fachhochschul- oder Hochschulabschluß (α = o,2 ; Anhang, Tabelle Nr. 27) Denkbar ist bei den Jugendarbeitern der Gewerkschaft auch eine Differenz zwischen emanzipatorisch-politischem Anspruch und einem erziehungsbedingten Hang zum Konservatismus, zur Angst vor den Unsicherheiten einer Veränderung. Dieser Widerspruch könnte sich bei anderen Variablen als Konfliktstoff erweisen, der in der pädagogischen Arbeit Schwierigkeiten bereitet.

Ein relativ eindeutiger Unterschied besteht zwischen den beiden großen Konfessionen. Während sich die Mitarbeiter der evangelischen Jugend relativ gleichmäßig auf alle drei Gruppen verteilen und somit jeweils zu einem Drittel wenig, mittel und "sehr reformbereit" sind, befinden sich 28,5 % der katholischen Jugendarbeiter in der niedrigen, 48,2 % in der mittleren Gruppe und nur 23,4 % erweisen sich als "sehr reformbereit". Neben der großen Zahl reformbereiter Mitarbeiter weist die evangelische Jugend auch eine größere Variationsbreite der Einstellungsstruktur auf; die Katholiken kulminieren im Bereich "mittlerer Reformbereitschaft".

Ebenso befindet sich das Gros der Sportverbände in der mittleren Reformgruppe, nur 21,4 % der Mitarbeiter sind "sehr reformbereit". Der sich andeutende Konservatismus dieser Verbandsgruppe wird sich durch die Interpretation der folgenden Variablen weiter verstärken. Einen erstaunlich hohen Anteil reformbereiter Mitarbeiter befindet sich jedoch in den übrigen fach- und sachbezogenen Verbänden; ein Ergebnis, das die Konsequenz nahelegt, die großen Mitarbeitergruppen bei wichtigen Variablen zu differenzieren.

Hypothese 25 behauptet einen Zusammenhang zwischen Schichtzugehörigkeit und Reformbereitschaft, und zwar in der Weise, daß Mitarbeiter aus unteren Schichten weniger gerne bereit sind, bestehende Strukturen zu verändern als Jugendarbeiter aus mittleren Schichten. Der entsprechende Chi-Quadrat-Test zeigt jedoch keinen signifikanten Zusammenhang zwischen diesen beiden Variablen (Anhang, Tabelle Nr. 28). Offenbar trifft die allgemein beklagte resignative Haltung der Angehörigen unterer Schichten auf Mitarbeiter in der Jugendarbeit nicht zu. Allein die Bereitschaft zum Engagement dokumentiert den Willen zur Veränderung. Auch für die Interpretation der weiteren Variablen kann davon ausgegangen werden, daß Jugendarbeiter in ihrer Sozialschicht eine besondere Population darstellen. Das gilt zumindest in Bezug auf die Reformbereitschaft für die Schulbildung. Mitarbeiter mit Hauptschulabschluß stellen keineswegs weniger bestehende Strukturen und Traditionen in Frage als Jugendarbeiter aus "weiterführenden Schulen". Auch sie stellen vermutlich im Vergleich zu ihren Mitschülern eine Sondergruppe dar (Anhang, Tabelle Nr. 29).

Hypothese 26 vermutet, daß ältere Mitarbeiter in der Regel weniger reformbereit sind als jüngere Mitarbeiter. Laut Chi-Quadrat-Tabelle besteht ein tendenzieller Zusammenhang (Anhang, Tabelle Nr. 30), der jedoch erst auf dem 18 %-Niveau signifikant wird. Somit muß die Hypothese zunächst als unhaltbar zurückgewiesen werden.

Ebenso besteht kein signifikanter Zusammenhang zwischen Mitarbeitergruppe und Reformbereitschaft. Die in Hypothese 27 vermutete größere Reformbereitschaft der Hauptamtlichen gegenüber den neben- und ehrenamtlichen Mitarbeitern muß aufgrund der Chi-Quadrat-Berechnung vorläufig zurückgewiesen werden (Anhang, Tabelle Nr. 31). Angesichts der geringen Zahl Hauptamtlicher, die in die Berechnungen einging, wird die Hypothese jedoch nur belastet, nicht falsifiziert. Als Erklärung für die unerwartet geringe Reformfreudigkeit der hauptamtlichen Jugendarbeiter mag die Überlegung dienen, daß diese Gruppe stark mit ihrem Verband identifiziert ist und somit einer Kritik gegenüber dieser Institution weniger aufgeschlossen gegenübersteht als Mitarbeiter, deren Identität weniger mit ihrem Jugendverband verbunden ist. Am reformfreudigsten erweist sich die Gruppe der Zivildienstleistenden (Anhang, Tabelle Nr. 32), die sich schon hier als innovatorisches Potential einer emanzipatorischen Arbeit zeigt; eine Beobachtung, die durch die folgenden Variablen noch unterstützt wird.

Wie in Hypothese 28 vermutet, stehen Mitarbeiter mit pädagogischer Ausbildung gewordenen Strukturen und Traditionen kritischer gegenüber. Der Chi-Quadrat-Wert von 7,9 (α = o,o5) (Anhang, Tabelle Nr. 33), und der Kontingenzkoeffizient von C_{korr} = o,22 beweisen einen (wenn auch nicht sehr starken)

Zusammenhang zwischen diesen beiden Variablen. Somit erweist sich schon an dieser Stelle eine pädagogische Qualifizierung als eine - zumindest mitbeeinflussende - Variable für die Verwirklichung einer emanzipatorischen Jugendarbeit.

Variable: Direktivität

Da sowohl in der theoretischen als auch in der empirischen Diskussion der Zusammenhang zwischen Direktivität und einem als "emanzipatorisch" zu bezeichnenden Erziehungsstil noch nicht hinreichend abgeklärt ist, können die empirisch gefundenen Punktwerte nicht eindeutig bestimmten Erziehungsstilen zugeordnet werden. Wenn auch ein Zuviel an Direktivität in pädagogischen Situationen relativ eindeutig als "autoritär" gekennzeichnet werden kann, bestehen Probleme der Abgrenzung eines bestimmten niedrigen Direktivitätsmaßes, das etwa einem anti-autoritären Erziehungsstil zugerechnet werden könnte. Trotz dieser Unsicherheiten wurde zum Zweck der Darstellung und Korrelationsberechnung eine Trichotomisierung der Direktivitätsskala vorgenommen. So daß etwa zwei Viertel der befragten Jugendarbeiter die Mitte bilden und je ein Viertel am unteren bzw. oberen Ende der Skala rangieren. Bei den Extremwerten von - 37 und + 21 sowie einem Gesamtmittelwert der Dortmunder Stichprobe von $\bar{X}$ = - 13,8 und einer Standardabweichung von s = 1o,9 können die beiden Wertebereiche von - 37 bis - 22 einerseits und von - 6 bis + 21 andererseits, in denen jeweils ein Drittel der Mitarbeiter verortet ist, als Sondergruppen bezeichnet werden, von denen die Gruppe der sehr direktiven Mitarbeiter (- 6 bis + 21) in ihrem Verhaltensstil vermut-

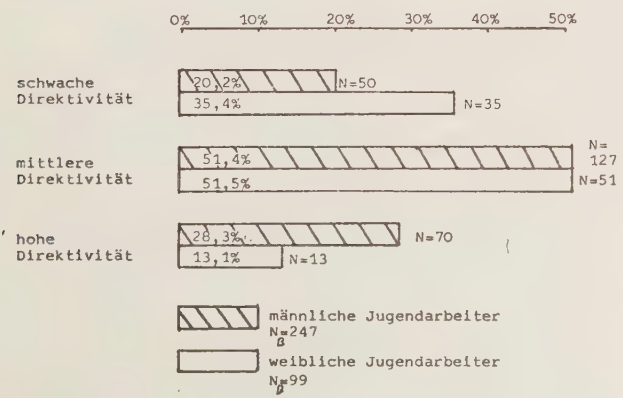
lich autoritäre Züge aufweisen. Die Gruppe der wenig direktiven Mitarbeiter (- 37 bis - 22) realisiert ein hohes Maß an nicht-direktivem Verhalten, das jedoch nicht ohne weiteres als Bestandteil einer "laissez-faire"-Ideologie bezeichnet werden kann. Vermutlich tendiert dieses Verhalten eher in die Richtung einer progressiv-liberalen Jugendarbeit, die den aktuellen Interessen und Bedürfnissen der Jugendlichen einen großen Spielraum läßt.

Zusammenhänge zwischen Direktivität und verschiedenen anderen Variablen

In Hypothese 29 wird vermutet, daß aufgrund kulturspezifischer Sozialisationsprozesse männliche Mitarbeiter einen höheren Grad an Direktivität aufweisen als weibliche Jugendarbeiter.

Abbildung 28

Verteilung direktiver Einstellungen bei männlichen und weiblichen Jugendarbeitern (relative Frequenzen)

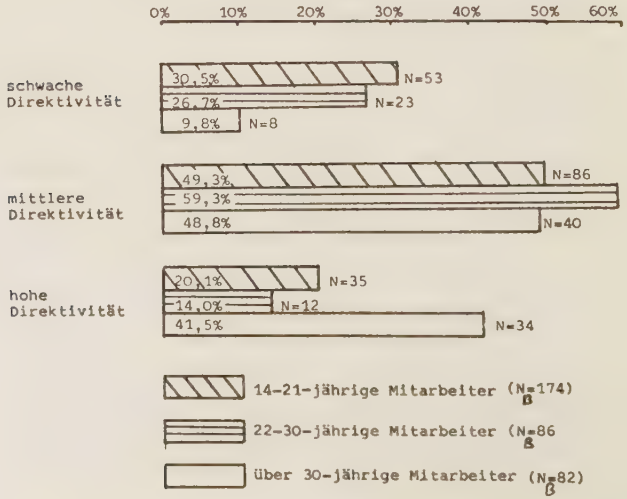


Der Chi-Quadrat-Wert von 12,94 (α = o,oo5) und der Kontingenzkoeffizient von C_{korr} = o,25 weisen auf einen deutlichen Zusammenhang beider Variablen hin, der vor allem auf die - in der Abbildung sichtbaren - beiden Außengruppen zurückzuführen ist. Der Prozentsatz weiblicher Mitarbeiter mit geringer Direktivität (35,4 %) übertrifft den der männlichen Mitarbeiter (2o,2 %) und der Prozentsatz männlicher Jugendarbeiter in der hohen Direktivitätsgruppe (28,3 %) übertrifft deutlich den Anteil der weiblichen Jugendarbeiter (13,1 %). Somit kann Hypothese 29 als plausibilisiert gelten. (Anhang, Tabelle 34)

Hypothese 3o vermutet leicht höhere Direktivitätsmaße bei älteren als bei jüngeren Mitarbeitern. Abbildung 29 zeigt die Verteilung direktiver Einstellung in den einzelnen Altersgruppen.

Abbildung 29

Verteilung direktiver Einstellung in einzelnen Altersgruppen (relative Frequenzen)



Der Chi-Quadrat-Wert von 26,5 (α = o,ooo5) und der hohe Kontingenzkoeffizient von C_{korr} = o,34 weisen auf einen starken Zusammenhang zwischen den beiden Variablen hin, der wiederum vorwiegend durch die Unterschiede in den beiden Extremgruppen zustande kommt (Anhang, Tabelle Nr. 35). 14 - 3ojährige Mitarbeiter erweisen sich deutlich als wesentlich weniger direktiv als die über 3o-jährigen Jugendarbeiter, die mit 41,5 % hoher Direktivität ein extrem hohes Potential an autoritärer Einstellung aufweisen. Hypothese 3o gilt damit vorläufig als bestätigt.

Zwischen Schichtzugehörigkeit und Direktivität wird in Hypothese 31 kein Zusammenhang vermutet. Die Korrelationsberechnung ergibt jedoch einen Chi-Quadrat-Wert von 5,59 (C_{korr} = o,17), der auf eine tendenzielle Beziehung hinweist, die schon auf dem 6,1 %-Niveau in einen signifikanten Zusammenhang übergeht (Anhang, Tabelle Nr. 36). Aus den Zellen der Tabelle geht hervor, daß Jugendarbeiter aus den unteren Schichten einen höheren Grad direktiver Einstellung zeigen als Jugendarbeiter aus den mittleren Sozialschichten. Daß es sich bei dieser Tendenz nicht um einen zufälligen Zusammenhang handelt, geht aus den Korrelationsberechnungen zwischen Direktivität und Beruf sowie Direktivität und Schulbildung hervor. In beiden Fällen besteht ein deutlich signifikanter (α = o,o5) Zusammenhang (Anhang, Tabelle Nr. 37 und 38 : Beruf/Direktivität = C_{korr} = o,23; Schule/Direktivität = C_{korr} = o,22). Jugendarbeiter mit Hauptschulabschluß bzw. Lehrabschluß erreichen höhere Direktivitätsmaße als Mitarbeiter, die eine weiterführende Schule besucht bzw. einen qualifizierteren Berufsabschluß haben. Vermutlich handelt es sich bei diesen Unter-

schieden um Ergebnisse der schichtspezifischen Sozialisation, die für Unterschichtangehörige mit einem direktiven, meist autoritären Erziehungsstil in der Familie verbunden ist, während Mittelschichtkinder eher zur pseudo-liberalen Selbstkontrolle erzogen werden. [1] Hypothese 31 muß gemäß dieser Ergebnisse spezifiziert werden.

Direktivität steht laut Korrelationsberechnung in einem deutlichen Zusammenhang mit der Verbandszugehörigkeit. Allein die drei großen Verbandsgruppen zeigen deutliche Unterschiede, die durch den Chi-Quadrat-Wert von 32,72 (α = 0,0005) und den hohen Kontingenzkoeffizient von C_{korr} = 0,4 repräsentiert werden (Anhang, Tabelle Nr. 39). Die folgende Abbildung zeigt die Verteilung direktiver Einstellungen in einzelnen Verbandsuntergruppen (Anhang, Tabelle Nr. 40):

Abbildung 30

Verband bzw. Verbandsgruppe	direktive Einstellung							
	schwach -37 bis -22		mittel +21 bis -7		stark -6 bis +21		Zeilensumme	
	absol.	%	absol.	%	absol.	%	absol.	%
Sportverbände	2	4,8	14	33,3	26	61,9	42	100
Hilfsorganisationen	2	15,4	9	69,2	2	15,4	13	100
sonstige Fachverbände	2	10,5	9	47,4	8	42,1	19	100
evangelische Jugend	22	34,4	32	50,0	10	15,6	64	100
katholische Jugend	42	30,7	74	54,0	21	15,3	137	100
freikirchl.Jugend/CVJM	3	33,3	5	55,5	1	11,1	9	100
Gewerkschaftsjugend	6	22,2	13	48,2	8	29,6	27	100
SJD - "Die Falken"	4	15,4	15	57,7	7	26,9	26	100
Dortmund insgesamt	83	24,6	171	50,7	83	24,6	337	100

1) Caesar, B.: Autorität in der Familie, Ein Beitrag zum Problem schichtspezifischer Sozialisation, Reinbeck, 1972, S. 60 ff.

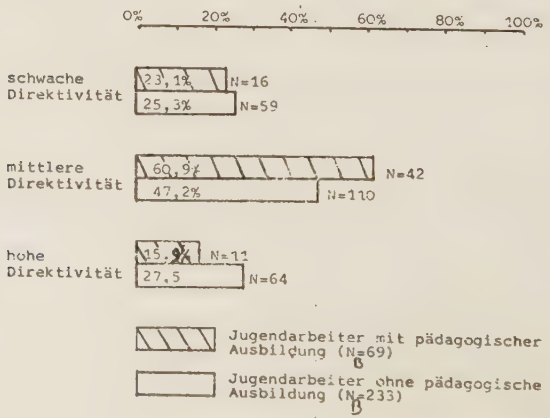
Auffällig sind die hohen Prozentwerte der Sport- und sonstigen Fachverbände in der Extremgruppe mit hohem Direktivitätsgrad. Da in fach- und sachbezogenen Verbänden keineswegs Mitarbeiter aus unteren Schichten mit Hauptschul- oder Lehrabschluß überwiegen (Anh.,Tab.4,67), das Durchschnittsalter jedoch deutlich über dem anderer Verbandsgruppen liegt (Abbildung 5), kann das Ergebnis zum Teil auf diese zuletzt genannte Variable zurückgeführt werden. Zum Großteil wird das hohe Maß an direktiver Einstellung mit dem spezifischen Aktivitätskern dieser Verbände im Zusammenhang stehen; eine Hypothese, die zumindest im Hinblick auf die Sportverbände einleuchtet. Da jedoch nicht die Einstellung eng bezogen auf den Aktivitätskern erhoben, sondern Direktivität als allgemeine Persönlichkeitsvariable gemessen wurde, müssen die Ergebnisse im Zusammenhang mit dem Sozialisationsmodus insgesamt gewertet werden, der offenbar deutlich autoritäre Züge trägt. Eine Sondergruppe unter den fach- und sachbezogenen Verbänden bilden offensichtlich die Hilfsorganisationen, deren Jugendarbeiter nur geringe Direktivitätsgrade aufweisen. Auffallend niedrig ist die direktive Einstellung der Mitarbeiter aus politischen und konfessionellen Verbänden einschließlich der freikirchlichen Jugend und des CVJM. (Die beiden zuletzt genannten Gruppen können aufgrund der geringen Zahl befragter Jugendarbeiter jedoch nicht für sich ausgewertet werden.) Die Unterschiede zwischen den politischen und den konfessionellen Verbänden können nur als tendenziell zugunsten niedrigerer Direktivitätsmaße der kirchlichen Gruppen ausgelegt werden, als signifikant können sie jedoch nicht bezeichnet werden. (α = 0,05)

Offenbar sind Jugendarbeiter aus Verbänden mit multiplem Bezug eher bereit, in Interaktionsbeziehungen den Jugendlichen ein größeres Potential eigener Situationsdeutungen und Situationsgestaltung zuzugestehen als Jugendarbeiter aus Verbänden mit "hartem Aktivitätskern".

Hypothese 32 beinhaltet die Vermutung, daß Mitarbeiter mit pädagogischer Vorbildung geringere Direktivitätsgrade aufweisen als Jugendarbeiter ohne pädagogische Ausbildung. Eine solche Beziehung kann laut Chi-Quadrat-Test nicht auf dem Signifikanz-Niveau von α = o,o5 festgestellt werden. Der tendenzielle Zusammenhang wird auf dem 8 %-Niveau signifikant. Auch der Kontingenzkoeffizient von C_{korr} = o,17 weist auf eine leichte Beziehung hin (Anhang, Tabelle Nr.41). Die folgende Abbildung zeigt die prozentuale Verteilung direktiver Einstellung in beiden Mitarbeitergruppen.

Abbildung 31

Verteilung direktiver Einstellung auf Jugendarbeiter mit und ohne pädagogische Ausbildung (relative Freqeuenzen)



Die Abbildung zeigt einen signifikant (α =o,o5) höheren Prozentsatz von Jugendarbeitern mit pädagogischer Ausbildung im mittleren Direktivitätsbereich, jedoch einen ebenfalls signifikanten (α = o,o5) niedrigen Prozentsatz der gleichen Gruppe im Bereich hoher Direktivität. Somit kann Hypothese 32 tendenziell plausibilisiert werden.

Die in Hypothese 33 behauptete geringere Direktivität bei hauptamtlichen Mitarbeitern gegenüber freien Jugendarbeitern muß aufgrund der Chi-Quadrat-Berechnung zurückgewiesen werden (Anhang, Tabelle Nr.42). Zwischen Direktivität und Reformbereitschaft konnte ebenfalls kein Zusammenhang festgestellt werden (Anhang, Tabelle Nr.43).

Schwierigkeiten in der Jugendarbeit

Im Abschnitt "Schwierigkeiten in der Jugendarbeit" der theoretischen Situationsanalyse wurde eine Beziehung zwischen dem Problembewußtsein der Jugendarbeiter und ihrer Ausbildung, ihrer pädagogischen Schulung hergestellt und zwar in der Weise, daß Mitarbeiter mit höherer Qualifizierung (höhere Schulbildung, pädagogische Ausbildung, höhere Berufsausbildung, Teilnahme an Aus- und Fortbildungsmaßnahmen, größeres Wissen) über einen höheren Grad Problemsensibilität verfügen und somit eher dazu fähig und bereit sind, auftretende Schwierigkeiten überhaupt zu sehen und dann zu äußern. (Hypothese 35) Die empirischen Ergebnisse weisen jedoch darauf hin, daß weder die intellektuellen Fähigkeiten allgemein, noch die pädagogischen Qualifikationen im besonderen (und somit auch nicht die allgemeine Problemsensibilität) eindeutig für die geäußerten Schwierigkeiten verantwortlich sind.

So ergaben die Chi-Quadrat-Berechnungen zwischen Schwierigkeiten und Schulbildung (Anhang, Tabelle Nr.44), sowie Schwierigkeiten und Teilnahme an Aus- und Fortbildungsmaßnahmen (Anhang, Tabelle Nr. 123) keine signifikanten Zusammenhänge. Die Beziehungen zwischen Schwierigkeiten und pädagogischer Ausbildung (Anhang, Tabelle Nr.45) sowie Schwierigkeiten und Berufsausbildung (Anhang, Tabelle Nr.46) weisen sogar in die entgegengesetzte Richtung. Mitarbeiter mit pädagogischer Ausbildung äußern tendenziell (α = 0,06) und Jugendarbeiter mit "gehobener" Berufsausbildung sogar signifikant (α = 0,05) weniger Schwierigkeiten. Es besteht eine leichte positive Korrelation zwischen Schwierigkeiten und kognitiven Qualifikationen, die jedoch nicht eindeutig zur Unterstützung der oben genannten Hypothese herangezogen werden kann, da es sich bei den abgefragten Wissenselementen nicht allein um wertfreie Informationen handelt, sondern um teilweise auch emanzipatorisches Handlungswissen, das für die Verwirklichung einer kritischen Einstellung bedeutsam ist. Genau diese Überlegung führt zu der empirisch plausibilisierbaren Hypothese, daß jene Mitarbeiter in stärkerem Maße über Schwierigkeiten in ihrer Arbeit klagen, die gesellschaftskritische und politisch relevante Handlungsintentionen verfolgen. So besteht eine positive Korrelation zwischen Schwierigkeiten und progressiven gesellschaftspolitischen Zielen (Anhang, Tabelle Nr. 43 : Korrelationskoeffizient = 0,24; α = 0,0001). Zugleich konnte jedoch keine signifikante Beziehung zwischen Schwierigkeiten und Reformeinstellung beobachtet werden (Anhang, Tabelle Nr. 43). Im Bezug auf die politisch relevante Veränderung in emanzipatorischem Sinne muß das zu-

nächst als Widerspruch zur vorhergehenden Hypothese empfunden werden, da emanzipatorische Intentionen zugleich hohe Reformbereitschaft einschließen. Die Differenzierung der politischen Verbände in Gewerkschaftler und Jugendarbeiter der SJD - "Die Falken" ergab, daß Mitarbeiter der Gewerkschaft äußerst geringe Bereitschaft zur Veränderung zeigen, obwohl sie - wie die weitere Analyse noch zeigen wird - politisch progressive Ziele verfolgen. Ein solcher Widerspruch kann durchaus in der Praxis Schwierigkeiten verschiedenster Art hervorrufen, die in dem entsprechenden Fragebogenteil geäußert wurden. Neben der politischen fortschrittlichen Zielsetzung steht auch das Maß an direktiver Einstellung in engem Zusammenhang mit den geäußerten Schwierigkeiten. So haben jene Jugendarbeiter die größeren Probleme, die sich durch nicht-direktives Verhalten auszeichnen (Anhang, Tabelle Nr. 43 : Korrelationskoeffizient = - o,117; α = o,o3). In Verbindung mit politisch fortschrittlichen Zielen wird vermutlich angesichts häufig traditionell-konservativer Verbandsstrukturen und autoritär erzogener Jugendlicher ein Höchstmaß an Schwierigkeiten auftreten. Die geringsten Probleme haben vermutlich jene Mitarbeiter, die sich jeder politisch relevanten Veränderung gegenüber abstinent verhalten, die wenig reformbereit sind und einen hohen Direktivitätsgrad aufweisen. Die folgende Tabelle plausibilisiert diese Hypothese (siehe auch Anhang, Tabellen Nr. 47 und 48):

Abbildung 32

Schwierigkeiten in der Praxis, aufgeteilt nach einzelnen Verbandsuntergruppen (absolute und relative Freqeuenzen)

Verband bzw. Verbandsuntergruppe	wenig Schwierigkeiten (1-24 Punkte) absol.	%	viel Schwierigkeiten (über 24 Punkte) absol.	%
Sportverbände	31	77,5	9	22,5
SJD - "Die Falken"	6	54,6	5	45,4
freikirchliche Jugend + CVJM	4	44,4	5	55,6
katholische Jugend	60	43,8	77	56,2
sonstige Fachverbände	6	42,9	8	57,1
evangelische Jugend	30	31,8	43	68,2
Hilfsorganisationen	4	30,8	9	69,2
Gewerkschaftsjugend	8	29,6	19	70,4

Mit den wenigsten Schwierigkeiten stehen an der Spitze die Mitarbeiter der Sportverbände, auf die - gemäß der empirischen Ergebnisse - die oben gegebene Charakterisierung zutrifft. Hinzu kommt die bereits kommentierte Beobachtung, daß dieser Verbandsgruppe die meisten "älteren" Mitarbeiter angehören, die aufgrund der Chi-Quadrat-Berechnung die wenigsten Schwierigkeiten haben (Anhang, Tabelle Nr. 49). An zweiter Stelle folgt der Verband SJD - "Die Falken", obwohl eine hohe positive Korrelation zwischen Schwierigkeiten und fortschrittlicher gesellschaftspolitischer Zielrichtung festgestellt wurde. Vermutlich treten die Probleme erst dann massiv auf, wenn die Ziele in einer andersartige Umgebung, z. B. in einem konfessionellen Jugendverband realisiert werden. Ein signifikanter (α = 0,05) Unterschied besteht zwischen den beiden

großen konfessionellen Gruppen. Die Mitarbeiter der evangelischen Jugend berichten von mehr Schwierigkeiten als die katholischen Jugendarbeiter, ein möglicher Hinweis auf unterschiedliche gesellschaftspolitische Zielsetzungen. Die Gewerkschaftsjugend steht mit 7o,4 % ihrer Mitarbeiter in der hohen Schwierigkeitsgruppe an letzter Stelle, ein Zeichen für das Zusammentreffen verschiedener Komponenten, die Problemsituationen hervorrufen können. Die Ergebnisse weisen insgesamt darauf hin, daß nicht davon gesprochen werden kann, daß die meisten Mitarbeiter kaum Schwierigkeiten in der Praxis sehen. Somit gilt Aussage 34 als vorläufig widerlegt.

Beeinflussend wirken nach den bisherigen Ergebnissen vermutlich

- mangelnde pädagogische Qualifikationen
- von der Umgebung abweichende progressive politische Zielsetzungen
- Widersprüche zwischen geäußerten Zielsetzungen und tatsächlichem Verhalten
- geringer Direktivitätsgrad
- geringes Alter bzw. wenig Erfahrung in der bisherigen Arbeit.

Eine Gewichtung dieser Faktoren im Hinblick auf ihren schwierigkeitsfördernden Einfluß kann aufgrund des angewandten statistischen Analyseinstrumentariums jedoch nicht vorgenommen werden.

Zielgruppe, Mitarbeitergruppe, Schicht oder Geschlecht stehen in keinem signifikanten Zusammenhang mit den Schwierigkeiten in der Jugendarbeit (Anhang, Tabellen Nr. 50 - 53.
(Hypothese 36)

Konsequenzen für die Mitarbeiterqualifizierung

1. In den untersuchten Motivationen zur aktiven Mitarbeit in einem Jugendverband traten jene zwei Ebenen deutlich hervor, die für jedes freiwillige Engagement von großer Bedeutung sind: Zum ersten die Hoffnung, die eigene Identität zu finden in der Kommunikation mit anderen, zum zweiten das Bedürfnis, auf andere einzuwirken, ihnen zu einer - wie auch immer definierten - Identität zu verhelfen. Während die politischen Interessengruppen in erster Linie, aber auch die konfessionellen Verbände die Inhalte ihrer Identitätshilfe als "Weltanschauung" genauer kennzeichnen, wird der Einfluß der fach- und sachbezogenen Einrichtungen auf ihre Zielgruppe im Bewußtsein der Mitarbeiter auf das relativ formale Motiv des "auf Jugendliche einwirken Wollens" beschränkt, soweit nicht der spezifische Aktivitätskern thematisiert wird. Dabei erreichen die Jugendarbeiter auf der Direktivitätsskala einen auffallend hohen Punktwert, während speziell die Mitarbeiter der konfessionellen, aber auch der politischen Verbände als auffallend wenig direktiv erscheinen. Somit besteht der Verdacht, daß fach- und sachbezogene Verbände ihren weitgehend unreflektierten Sozialisationsmodus mit einer - dafür umso stärkeren - Direktivität vermitteln, so daß zwar entscheidende Beeinflussungsmechanismen funktionieren, die Inhalte dieser Sozialisation jedoch nicht thematisiert werden. Daß hier die Selbstreflexion der eigenen - auch versteckt wirksamen - Ziele verstärkt zum Thema von Qualifizierungsmaßnahmen werden muß, erscheint offensichtlich.

Für alle Verbandsgruppen gilt, daß alle ausschlaggebenden Motive - auch die hinter dem geheimnisvollen Begriff der "Ehrenamtlichkeit" verborgenen - zur Selbstthematisierung der Mitarbeiterrolle herangezogen werden müssen, um unreflektierte Einflüsse der eigenen evtl. noch nicht bewältigten Vergangenheit oder einer projezierten Wunschwelt auf das pädagogische Tun kontrollieren zu können.

2. Anhand der Reflexion und durch das Spielen konkreter Praxiskonflikte muß das richtige Maß von Lenkung und Kontrolle eingeübt werden, das den Jugendlichen ein Höchstmaß an eigener Situationsdeutung und Handlungskompetenz ermöglicht, das andererseits jedoch nicht darauf verzichtet, wichtige Voraussetzungen für emanzipatorisches Verhalten zu vermitteln. Die dabei möglicherweise auftretenden Konflikte zwischen der bisher erfahrenen autoritären Sozialisation und einem demokratischen Anspruch für das eigene Verhalten müssen speziell bei Mitarbeitern der "benachteiligten Sozialisation" in Qualifizierungskursen bearbeitet werden.

3. Ein solcher Konflikt zwischen bisherigen konservativen Erfahrungen und einem progressiven Zielsystem wurde auch im Zusammenhang mit der Variable "Reformbereitschaft" speziell bei der Gewerkschaftsjugend vermutet; eine Diskrepanz, die voraussichtlich zu erhöhten Problemen in der praktischen Arbeit führt. Wo ebenfalls geringe Reformbereitschaft vorliegt, jedoch kein Widerspruch zum Zielsystem vermutet werden kann, sind die auftretenden Schwierigkeiten offensichtlich gering, so z. B. bei den Jugendarbeitern katholischer Verbände.

4. Angesichts der möglichen Variablen, die den Schwierigkeitsgrad beeinflussen können, muß während der Schulungsmäßnahmen genau diagnostiziert werden, welche Probleme aus Konflikten erwachsen, die für die Entfaltung der Identität von Mitarbeitern und Jugendlichen notwendig sind und solchen Schwierigkeiten, die einen unnötigen Energieverschleiß bedeuten und durch entsprechende Qualifizierungseinheiten oder institutionelle Veränderungen abgebaut werden können. In jedem Fall sollten Fortbildungsmaßnahmen durch geeignete Hilfen zur Erhöhung der Frustrationstoleranz beitragen, um resignierende Tendenzen aufzufangen.

4.2.4. Gesellschaftspolitische Ziele in der Jugendarbeit

Fragebogenteil C "gesellschaftspolitische Ziele in der Jugendarbeit" wurde von 87,6 % (N = 281) aller Dortmunder Mitarbeiter vollständig beantwortet, während 12,4 % (N = 41) der Befragten keine oder nur unvollständige Antworten gaben. Damit stehen diese Fragen mit einer Verweigerungsquote von 12,4 % an der Spitze aller Fragebogenteile. Aus dem Zusatzfragebogen zur Wittener Voruntersuchung geht hervor, daß sich dieser Tatbestand nicht durch mangelndes Interesse der Befragten an der Thematik erklären läßt. 92 % bezeichneten die Fragen als interessant (43 %: "sehr interessant"; 32 %: "ziemlich interessant"; 18 %: "eher interessant") und nur 18 % fanden sie "eher langweilig". Mit einem Durchschnittswert von $\bar{X}$ = 1,9 folgt dieser Teil im Hinblick auf seinen Motivationswert gleich hinter dem interessantesten Teil E ("Meinungen in der Jugendarbeit" $\bar{X}$ = 1,8) (Anhang, Tabelle Nr. 22). Der Schwierigkeitsgrad wurde von den Mitarbeitern kaum als Problem betrachtet: 55 % bezeichneten den Fragenbogenteil als "einfach auszufüllen" (35 %: "eher einfach"; 16 %: "ziemlich einfach" und 4 %: "zu einfach"). Für 37 % bereitete er leichte Probleme ("eher schwer"), 8 % fanden es "ziemlich schwer", ihn zu beantworten (Anhang, Tabelle Nr. 23). Auch die Fragestellungen selbst sowie die dazugehörigen Erläuterungen bildeten offensichtlich kein Hindernis, die Fragen zu beantworten: 87 % der Wittener Mitarbeiter bezeichneten den Zielteil als "klar" (38 %: "fast völlig klar"; 32 %: "im allgemeinen klar"; 17 %: "einigermaßen klar"). Für nur 8 % war er "häufig unklar" und für 4 % "überwiegend unklar". Der Mittelwert von $\bar{X}$ = 2,1 weicht kaum von der Bewertung der anderen Fragebogenteile ab (Anhang, Tabelle Nr. 24). Für die erwähnte Verweigerungsquote von 12,4 % sind offensichtlich andere Gründe verantwortlich, die nicht in der

Fragebogenkonstruktion selbst zu suchen sind. Vermutlich handelt es sich um zwei Erklärungsmöglichkeiten, die beide zu diesem Tatbestand beitrugen:

1. Die dem Fragebogenteil C zugrundeliegende These, daß jede pädagogische Konzeption politische Implikationen enthält, wurde längst nicht von allen Mitarbeitern geteilt. So äußerten auf der letzten Seite des Fragebogens eine ganze Reihe von Jugendarbeitern aus konfessionellen und fach- oder sachbezogenen Verbänden, daß Politik in der Jugendarbeit nichts zu suchen und speziell für ihre eigene Tätigkeit keine Bedeutung habe. Eine solche Grundeinstellung muß den entsprechenden Fragebogenteil als wenig sinnvoll erscheinen lassen.

2. Die Jugendverbände SJD - "Die Falken" und die Naturfreundejugend begründeten ihre Vorbehalte gegenüber der gesamten Untersuchung vorwiegend mit der politischen Brisanz der Zielfragen, deren Beantwortung dem einzelnen Mitarbeiter unter Umständen die Einstellung in den öffentlichen Dienst verwehren könnte. Dieses - in der gegenwärtigen politischen Atmosphäre - zwar überzeichnete, jedoch auch verständliche Mißtrauen gegenüber der Fixierung politischer Zielvorstellungen mag dazu beigetragen haben, daß mancher Mitarbeiter die Beantwortung dieser Fragen abgelehnt hat.

Da diese zuletzt genannte Angst vor persönlichen negativen Sanktionen vermutlich eher die Konsequenz zur Folge hat, Aussagen zu verweigern als der nicht eingesehene Zusammenhang zwischen politischen Zielen und Jugendarbeit, mag dieser Faktor das Gesamtprofil gesellschaftspolitischer Zielsetzungen weitgehend mit beeinflußt haben:

Abbildung 33

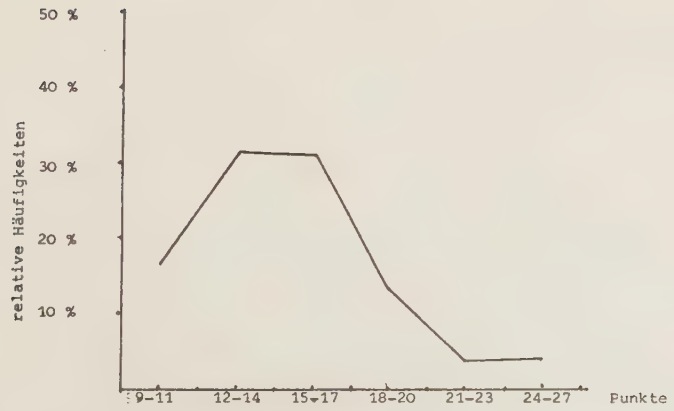
Verteilung gesellschaftlicher Ziele von Jugendarbeit in der Dortmunder Stichprobe

	keine Angaben	9-11 Punkte	12-14 Punkte	15-17 Punkte	18-20 Punkte	21-23 Punkte	24-27 Punkte
absolute Frequenzen	41	49	91	90	39	11	11
relative Frequenzen (Prozent)	12,4	16,8	31,3	30,9	13,4	3,8	3,8
Cumulierte Frequenzen	41	49	140	230	269	280	291
relative cumulierte Frequenzen (Prozent)	12,4	16,8	48,1	79	92,4	96,2	100

$N_{\Delta} = 332 \quad \overline{X} = 15 \quad s = 3,6$

Abbildung 34

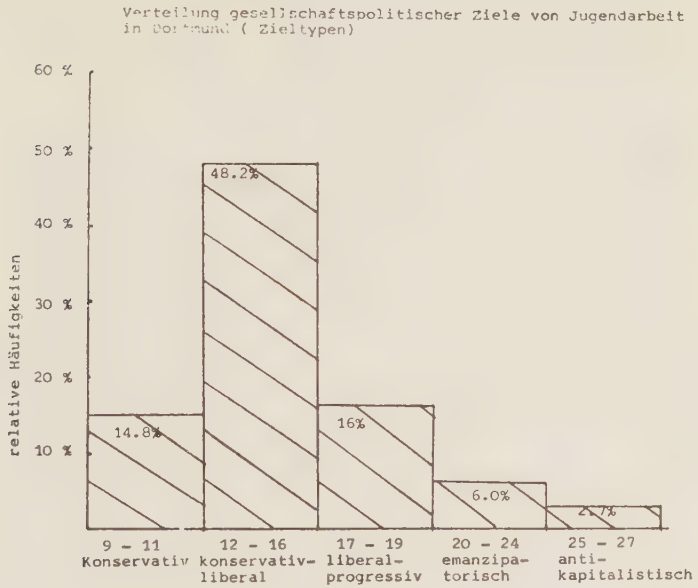
Verteilung gesellschaftlicher Ziele von Jugendarbeit in der Dortmunder Stichprobe (Angabe in Prozenten)



Die Zielskala beginnt mit 9 Punkten, da laut Anweisung in allen 9 Zieldimensionen eine der drei vorgegebenen Antworten angekreuzt werden mußte. Die sozialintegrativen bzw. konservativen Ziele wurden jeweils mit einem Punkt bewertet, so daß kein Mitarbeiter weniger als 9 Punkte erreichen konnte. Die oberste Grenze der Zielskala liegt bei 27 Punkten, wenn in allen 9 Dimensionen die jeweils antikapitalistische Version angekreuzt wurde. Da dieser Wert jedoch in keinem Fall erreicht wurde, konnte die Skala zunächst in 6 gleiche Klassen von jeweils 3 Punkten eingeteilt werden. Tabelle (33) und der dazugehörige Polygonzug (34) verdeutlicht die entsprechenden Ergebnisse. Das arithmetische Mittel von $\bar{X}$ = 15 Punkte entspricht zugleich dem Zentralwert, d. h., 5o % aller Mitarbeiter in Dortmund erreichten weniger und 5o % mehr als 15 Punkte. Dieser empirisch gefundene Mittelwert von $\bar{X}$ = 15 weicht um 3 Punkte vom Skalenmittelwert $\bar{X}$ = 18 ab, so daß eine Verschiebung der Kurve längs der X-Achse in Richtung auf niedrigere Punktwerte zu beobachten ist. Auffällig sind zudem ihr relativ steiler Anstieg zwischen den Klassen 9 - 11 und 12 - 14 Punkte, die gleichbleibende Höhe in den Klassen 12 - 14 und 15 - 17 Punkte, der anschliessend deutlich steile Abfall in den Klassen 18 - 2o und 21 - 23 Punkte und die wiederum gleichbleibende Höhe am rechten Ende der Kurve. Um diese Verteilung gesellschaftspolitischer Zielsetzungen in der Dortmunder Stichprobe inhaltlich genauer interpretieren zu können, wurde eine - am Kurvenverlauf orientierte - neue Klassifikation der Zielskala vorgenommen, die sich zugleich an den in der Theorie geläufigen gesellschaftspolitischen Standorten außerschulischer Jugendarbeit orientiert. Die drei klassischen Zielsyndrome bilden mit einer Klassenbreite von je 3 Punkten das linke Ende (konservativ), die Mitte

(liberal-progressiv) und das rechte Ende (antikapitalistisch) des Kontinuums. Dazwischen wurden mit je 5 Punkten die beiden Mischtypen "konservativ bis liberal" und "emanzipatorisch" angeordnet. Die emanzipatorische Position entspricht weitgehend der in den Thesen zur emanzipatorischen Jugendarbeit vertretenen Theorie unserer eigenen Untersuchung.

Abbildung 35



N_B = 332 (38 Mitarbeiter bzw.12.3% machten keine oder unvollständige Angaben)

Angesichts der vorliegenden Ergebnisse gilt Aussage 37 als plausibilisiert, nach der das Bewußtsein der Mitarbeiter stark hinter dem theoretischen Diskussionsstand um ein neues Funktionsverständnis von Jugendarbeit herhinkt. Ein relativ geringer Prozentsatz (14,8 %) vertritt in unserer Stichprobe eine eindeutig konservative Position. Die weitaus meisten Mit-

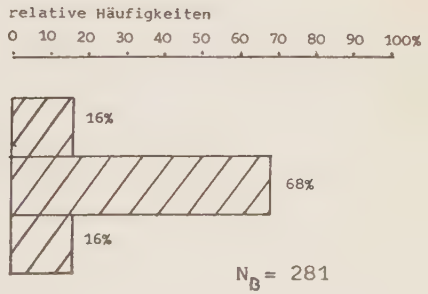
arbeiter vertreten konservativ-liberale Ziele (48,2 %). Eine wiederum relativ kleine Gruppe (16 %) ist eindeutig der liberal-progressiven Position zuzuordnen. Verschwindend kleine Anteile entfallen auf das emanzipatorische (6,o %) und antikapitalistische (2,7 %) Zielsyndrom. Eine stärkere Beteiligung der politisch orientierten Interessenverbände der SJD - "Die Falken" und der Naturfreunde hätte voraussichtlich eine leichte Umverteilung zugunsten der letzten beiden Theorietypen ergeben. Aufgrund der zahlenmäßig vorgegebenen Dominanz der übrigen Jugendorganisationen könnte jedoch keine wesentliche Veränderung eintreten. Offenbar ist die große Mehrheit der pädagogischen Mitarbeiter in Jugendverbänden in ihrem Bewußtsein noch nicht bereit, eine an den Bedürfnissen der Jugendlichen orientierte Jugendarbeit zu realisieren. Die vor - und kurz nach - dem 2. Weltkrieg in Theorie und Praxis existierende eindeutig konservative Konzeption offizieller Jugendpflege ist zum gegenwärtigen Zeitpunkt zwar relativ gering vertreten, jedoch immer noch Bestandteil aktueller Programme. Die eindeutig dominierende konservativ-liberale Zwischenposition kennzeichnet einen Sozialisationstyp, der sich zwar streckenweise an den aktuellen subjektiven Bedürfnissen und Interessen der Jugendlichen orientiert, diese jedoch weniger als Symptome notwendig zu unterstützender Emanzipationstendenzen interpretiert, sondern vielmehr in den Vorhof der pädagogisch wertvolleren Arbeit, der Integration in das bestehende Werte- und Normsystem verweist. Damit wird die eingangs entwickelte und systemtheoretisch begründete Funktionsbestimmung von Jugendarbeit empirisch plausibilisiert, daß diesem Sozialisationssektor die Aufgabe zukommt, das in der Jugend tendenziell sich entwickelnde Innovationspotential in institutionell vorgegebene Schranken zu verweisen, um damit mögliche Veränderungstendenzen zu neutralisieren.

Eine emanzipatorisch-gesellschaftsbezogene Jugendarbeit, die dieses Veränderungspotential in kritischer Weise in andere Sozialisationsbereiche hineinträgt und damit tendenziell institutionelle Strukturen und Normsysteme innovativ beeinflußt, scheint nur im Bewußtsein einer kleinen Mitarbeitergruppe konkrete Formen anzunehmen. Der verschwindend geringe Teil von 3,7 % antikapitalistisch orientierter Jugendarbeiter weist hin auf unüberwindbare Widerstände in der Praxis, vermutlich jedoch auch auf die mangelnde Praxisrelevanz der politischen Konzeptionen. Ob diese Verteilung gesellschaftspolitischer Zieltypen im Bewußtsein der Mitarbeiter den auf der darüberliegenden Organisationsebene existierenden programmatischen Veröffentlichungen der Jugendverbände entspricht, und ob sie sich auch auf der darunterliegenden Ebene der konkreten Praxis widerspiegelt, kann erst in der zusammenfassenden organisationstheoretischen Auswertung verglichen werden.

Im folgenden sollen die Ergebnisse des Zielteils innerhalb der einzelnen Dimensionen dargestellt und kurz kommentiert werden.

Dimension 1: Leistungsproblematik

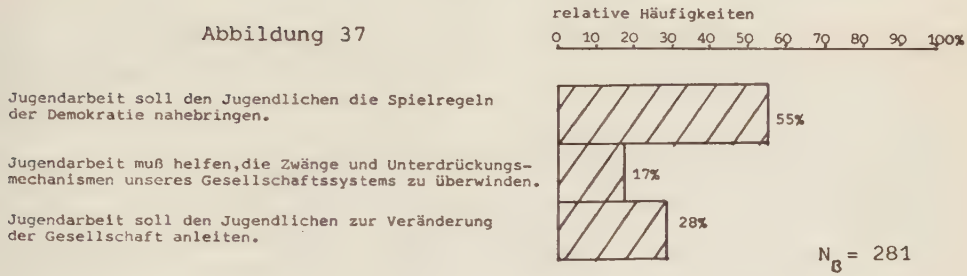
Abbildung 36



Das Histogramm zeigt deutlich, daß die innerhalb der pädagogischen Diskussion betriebene Problematisierung des Leistungsgedankens in unserer Gesellschaft an den Mitarbeitern nicht spurlos vorübergegangen ist. Jene 16 % der Mitarbeiter, die eine stärkere Vermittlung des Leistungsgedankens an die Jugendlichen fordert, entspricht etwa dem festgestellten Gesamtpotential des eindeutig konservativen Zieltyps. Der weitaus größte Teil (68 %) vertritt jedoch eine gegenüber der vorherrschenden Leistungsideologie kritische Einstellung, die jedoch lediglich ein reflektierendes "Hinterfragen" zuläßt, denn ein aktives Sich-Widersetzen gegenüber unterdrückenden und fremdbestimmenden Leistungsanforderungen wird nur von 16 % der Mitarbeiter gebilligt. Das trotzdem hohe kritische Potential bezüglich der Leistungsproblematik spiegelt vermutlich neben der allgemeinen bildungspolitischen Problematisierung dieses Begriffs die spezielle Diskussion im sozialpädagogischen Bereich um die Leistungsfrage als Abgrenzungskriterium gegenüber der Lernschule. Jugendarbeit gilt als kompensatorischer Erfahrungsraum, der jenes soziale Lernen zum Mittelpunkt erklärt, das die Schule aufgrund ihrer Leistungsorientierung nicht mehr vermitteln kann. Die politisch wirksame Übertragung dieser Erfahrungen in den schulischen Bereich überschreitet für einen Großteil der Mitarbeiter die Grenze des Zulässigen.

Dimension 2: Gesellschaft und ihre Veränderung

Abbildung 37

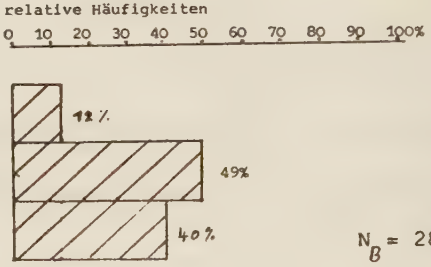


Über die Hälfte der befragten Mitarbeiter orientiert sich an einem typischen Ziel jener politischer Bildung, die Anfang der fünfziger Jahre von Theodor Wilhelm gefordert wurde. Es ging um das Einüben partnerschaftlicher sozialer Beziehungen und demokratischer Spielregeln in allen Gruppen und Institutionen des täglichen Lebens und das Kennenlernen des komplizierten Mechanismus eines demokratischen Staatsgebildes. [1] Politischer Kampf, Interessensgegensätze, Zwänge und Unterdrückungsmechanismen werden in einem solchen Politikverständnis nicht thematisiert und auch von den Mitarbeitern in der Jugendarbeit offensichtlich negativ sanktioniert: Nur 17 % sehen in ihrer Arbeit die Aufgabe, Zwänge und Unterdrückungsmechanismen unseres Gesellschaftssystems zu überwinden. Auf die allgemein gehaltene und richtungslose Formulierung "Jugendarbeit soll den Jugendlichen zur Veränderung der Gesellschaft anleiten" können sich noch immerhin 28 % der Befragten einlassen.

1) siehe dazu Funk-Kolleg Erziehungswissenschaft 2, Weinheim 1971^2, S. 94f

Dimension 3: Jugendliche im Produktionsbereich

Abbildung 38



Jugendarbeit sollte die Auszubildenden anleiten, zusammen mit fortschrittlichen Gewerkschaftlern gegen ihre Unterdrückung im Betrieb vorzugehen.

Jugendarbeit hat die Aufgabe, den Auszubildenen eine kritische Einsicht in ihre Arbeitssituation zu ermöglichen.

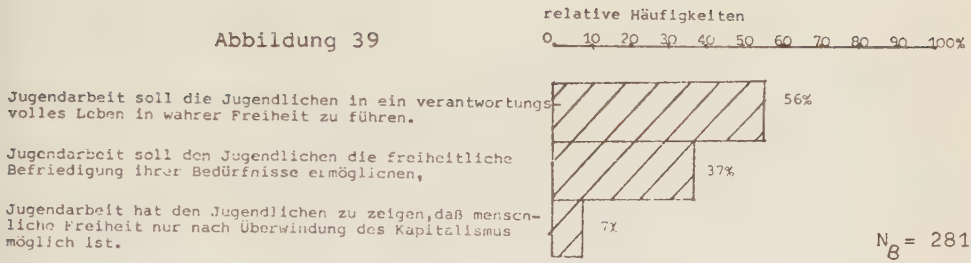
Jugendarbeit soll versuchen, den Auszubildenden die Eingliederung in die Arbeitswelt zu erleichtern.

N_B = 281

Bezogen auf das betriebliche Ausbildungssystem vertritt eine Mehrheit der Mitarbeiter von 49 % eine kritisch-liberale Funktion außerschulischer Jugendarbeit: sie soll den Auszubildenden eine kritische Einsicht in ihre Arbeitssituation ermöglichen. Die Aufforderung zur praktisch-politischen Aktion zusammen mit fortschrittlichen Gewerkschaftlern gegen vorhandene Unterdrückung findet jedoch - analog zur Dimension "Leistungsproblematik" - nur geringe Resonanz: 12 % der Mitarbeiter entschieden sich für diese Zielangabe. Auch in diesem Fall scheint das konkrete politische Handeln als Möglichkeit der Interessenvertretung auszuscheiden; eine konsequente Folgerung aus der verbreiteten Einstellung zur Funktion politischer Bildung. 40 % der Mitarbeiter halten nicht einmal eine kritische Einsicht in die Arbeitssituation für notwendig, sondern betrachten Jugendarbeit als Möglichkeit, den Auszubildenden die Eingliederung in die Arbeitswelt zu ermöglichen.

Dimension 4: Freiheit

Abbildung 39

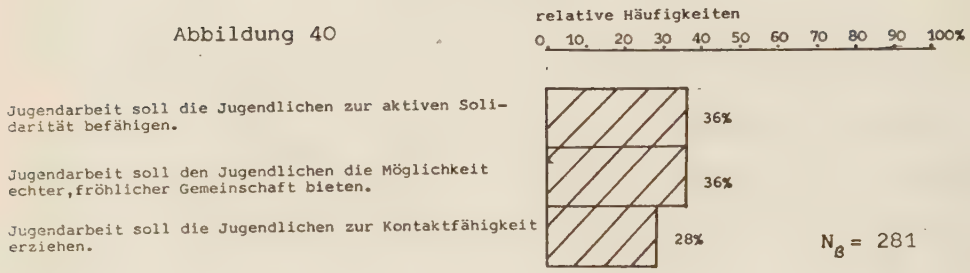


N_B = 281

56 % der befragten Mitarbeiter vertritt jene Phrasen des Konservatismus als anzustrebendes Erziehungsziel, die in idealistisch verklärender Weise soziale Realität verschleiern, indem jeder Bezug zur konkreten Bedürftigkeit des Individuums sowie zur sozio-ökonomischen Lebenssituation vermieden wird. Dieser unverbindliche "Jargon der Eigentlichkeit" (Adorno gegen Heidegger und andere) erweist sich sprachanalytisch als geeignete Grundlage eines sozial-integrativen Zielsystems. Die Notwendigkeit eines bedürfnisorientierten pädagogischen Konzepts wurde bereits zur Erklärung des global als konservativ-liberal gekennzeichneten Theoriesystems herangezogen. Ohne die zumindest partielle Befriedigung jugendlicher Bedürfnisse ist eine auf Freiwilligkeit beruhende pädagogische Beeinflussung offensichtlich nicht möglich, so daß aufgrund dieser Erfahrung eine relativ große Gruppe von 37 % diese Zielsetzung als bedeutsam ansieht. Die zur Freiheit notwendige Überwindung des kapitalistischen Wirtschaftssystems wird nur von einem kleinen Kern von 7 % wahrscheinlich antikapitalistischer Vertreter für anstrebenswert gehalten.

Dimension 5: Soziale Beziehungen

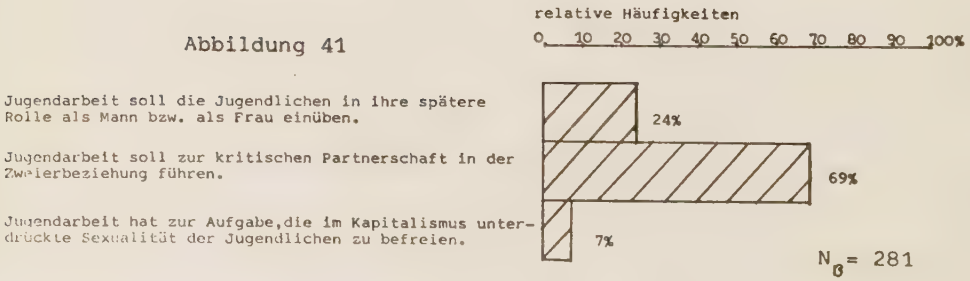
Abbildung 40



Der Begriff Solidarität ist offensichtlich auch unter Mitarbeitern in der Jugendarbeit salonfähig geworden, so daß 36 % ihn als bedeutsames Erziehungsziel begreifen. Eine ebenso große Gruppe kann wünschenswerte soziale Beziehungen wiederum nur in der Sprache des Konservatismus als "echte, fröhliche Gemeinschaft" begreifen, während 28 % den vermutlich etwas "blasseren" Begriff der Kontaktfähigkeit als Erziehungsziel in den Vordergrund stellen.

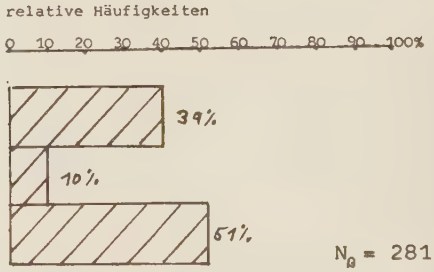
Dimension 6: Partnerschaft/Sexualität

Abbildung 41



Dimension 8: Verhältnis zwischen Jugendarbeit und anderen Sozialisationsinstanzen

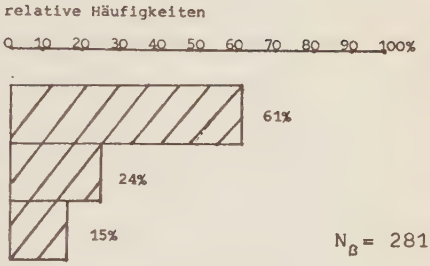
Abbildung 43



Über die Hälfte der Mitarbeiter wünscht sich die Institution Jugendverbandsarbeit als eine Einrichtung, welche die anderen Sozialisationsagenturen additiv ergänzt. Hinter diesem Konzept steht offensichtlich die Vorstellung von einer konfliktlosen Integration des Jugendlichen in die bestehende Gesellschaftsordnung. Jugendarbeit wird nicht begriffen als Möglichkeit zur korrektiven oder gar steuernden Sozialisation mit dem Ziel wachsender Rollendistanz und relativer Autonomie. 39 % der Jugendarbeiter räumen ihr jedoch eine kritisch-hinterfragende Funktion ein, die sich vermutlich wiederum als reiner Reflexionsvorgang begreift. Mit der Intention der sozialistischen Einwirkung auf Elternhaus, Schule und Betrieb können sich die wenigsten Mitarbeiter identifizieren (1o %).

Dimension 9: Randgruppen

Abbildung 44



Gemäß der bisher deutlich gewordenen vorwiegend unkritischen Haltung gegenüber unserer bestehenden Gesellschaftsordnung geht es dem Großteil der Mitarbeiter (61 %) darum, "jugendliche Außenseiter in die normalen Formen menschlichen Zusammenlebens zurückzuführen." Damit wird abweichendes Verhalten grundsätzlich als pathologische Erscheinung gekennzeichnet, die der kranken Psyche des Abweichenden anzulasten ist und der Wiedereingliederung in das "Normale" bedarf. Die Möglichkeit der Wirksamkeit gesellschaftlicher Verursachungsbedingungen gerät offenbar kaum in das Blickfeld der Jugendarbeiter, denn nur 24 % würden den jugendlichen Außenseitern die gesellschaftlichen Ursachen ihres Verhaltens verdeutlichen. Eine mit 15 % immerhin beachtliche Gruppe betrachtet die jugendlichen Außenseiter als revolutionäres Potential zur Veränderung der bestehenden Werteordnung. Soweit es sich um abweichendes Verhalten "schwacher Identitäten" handelt, dürfte sich dieses Konzept als illusorisch erweisen. Abweichendes Verhalten jener Nonkonformisten, die sich bewußt gegen überflüssige Herrschaften wenden, kann jedoch ein ernstzunehmendes Innovationspotential darstellen.

Konsequenzen für die Mitarbeiterqualifizierung

Einzelne Erfahrungen während der Vortests dieses Fragebogenteils "Ziele in der Jugendarbeit" zeigten bereits deutlich die Notwendigkeit, aber auch das Bedürfnis der Mitarbeiter, sich mit dem Zielsystem ihrer Organisation auseinanderzusetzen. So wurden die Teilnehmer eines Aus- und Fortbildungskurses des Stadtjugendrings Dortmund anhand dieser Fragen erstmals mit ihren längerfristigen Zielvorstellungen konfrontiert und gerieten somit in eine heftige Diskussion um das Konzept ihres Jugendverbandes. Verbandseigene Qualifizierungsmaßnahmen setzen häufig zu selbstverständlich ihre eigene ideologische Grundrichtung voraus und vermeiden ein sozialwissenschaftlich-kritisches Hinterfragen der eingenommenen Position. Künftige Veranstaltungen müßten stärker das Bewußtsein dafür schärfen, daß jeder pädagogischen Konzeption politische Implikationen zugrunde liegen, die zugleich die gesellschaftspolitische Funktion der entsprechenden Einrichtung verdeutlichen. Das nur vordergründige "Sich-einlassen" auf die Bedürfnisse und Interessen der Jugendlichen gründet auf einer mangelnden sozialisationstheoretischen Fundierung der eigenen Zielvorstellungen, die zum Gegenstand zukünftiger Aus- und Fortbildungskurse werden sollte.

Die spezielle Analyse der einzelnen Zieldimensionen hat folgende Konsequenzen:

1. Da die Mehrheit der Mitarbeiter offensichtlich noch dem Sprach- und Gedankensystem einer sozialintegrativen politischen Bildung verhaftet ist, muß ein konfliktorientierter Ansatz politischen Lernens, bezogen auf die den Jugendlichen betref-

fenden Zwänge unseres Gesellschaftssystems in die Aus- und Fortbildung integriert werden. Dabei sollte deutlich werden, daß politisches Engagement sich nicht allein auf Bereiche außerhalb unseres eigenen Erfahrungsraums beschränken darf ("Dritte Welt"-Aktionen), sondern den Kampf für eine gerechtere Verteilung von Macht, Informationen und ökonomischen Ressourcen im eigenen Umfeld mit einschließen muß.

2. Um nicht dem "Jargon der Eigentlichkeit" verhaftet zu bleiben, bedarf die Diskussion um Zielvorstellungen der ständigen Konkretisierung angestrebter Sollzustände. Gängige Leerformeln müssen der ideologischen Analyse unterzogen werden.

3. Wenn sich Jugendarbeit als kritische Sozialisationshilfe für den Jugendlichen versteht, darf sie nicht die anderen Sozialisationsinstitutionen additiv ergänzen, sondern hat im Sinne einer korrektiven - oder auch Gegensozialisation-jugendliche Emanzipationsbestrebungen in den wesentlichsten Bereichen Familie, Schule, Freizeit und Beruf zu unterstützen. Offenbar ist diese Notwendigkeit einer "pluralistischen Sozialisation" (Giesecke) noch nicht mehrheitlich im Bewußtsein der Jugendarbeiter verankert.

4. Soweit die Lebenswelt der Jugendlichen doch zum Gegenstand pädagogischer Intentionen der Jugendarbeit geworden sind, beschränken sich diese jedoch auf das kritische Hinterfragen der ablaufenden Sozialisationsprozesse, ohne die Ergebnisse dieser Reflexion in politisch-soziale Aktion umzusetzen. Aus- und Fortbildung muß hier strategisches Handeln vermitteln.

5. Die Ergebnisse der Auswertung verschiedener Zieldimensionen zeigten deutlich, daß im Bewußtsein der Mitarbeiter kaum Zusammenhänge zwischen menschlichen Verkehrsformen und Werten (z.B. Sexualität, Freiheit) und den sozio-ökonomischen Grundlagen der Gesellschaft gesehen werden. Erst das Wissen um diese Beziehungen motiviert zur aktiven Umgestaltung größerer sozialer Einheiten.

6. Mitarbeiter der Jugendverbände werden offensichtlich noch wenig mit Problemen jugendlicher Außenseiter konfrontiert, da ein wenig realistisches, geschweige emanzipatorisches Bewußtsein zur Frage des abweichenden Verhaltens deutlich wurde. Randgruppenarbeit erstreckt sich vermutlich vorwiegend auf behinderte, weniger auf aggressive und suchtkranke Jugendliche. Aus- und Fortbildungsveranstaltungen müßten stärker auf diese Probleme eingehen.

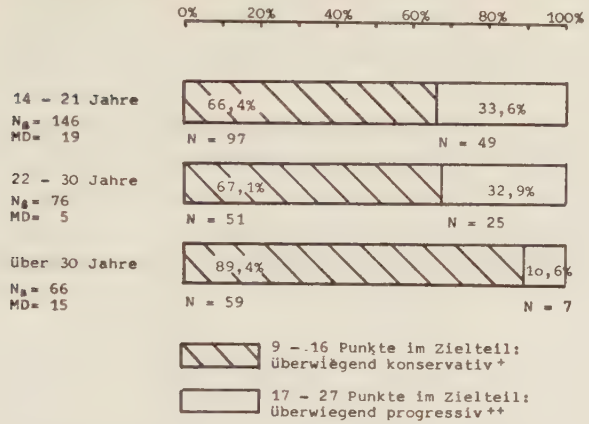
Gesellschaftspolitische Ziele und andere Variablen

Im folgenden soll der Zusammenhang zwischen gesellschaftspolitischer Zielorientierung und anderen Variablen behandelt werden. Die Zielskala wurde zu diesem Zweck dichotomisiert in die beiden Bereiche konservative und konservativ-liberale Zielsetzungen (Punkte 9-16), die plakativ als "konservativ" bezeichnet werden können einerseits und die liberal-progressive, emanzipatorische und antikapitalistische Position (Punkte 17-28), die global als fortschrittlich bezeichnet werden kann, andererseits.

Hypothese 38 behauptet einen Zusammenhang zwischen gesellschaftspolitischen Zielsetzungen und dem Alter der Jugendarbeiter.

Abbildung 45

Verteilung gesellschaftspolitischer Zielvorstellungen auf einzelne Altersgruppen in der Dortmunder Stichprobe (relative Frequenzen)



\+ Der Begriff "überwiegend konservativ" bezieht sich auf die Bereiche "konservativ" und konservativ-liberal"

++ Der Begriff "überwiegend progressiv" bezieht sich auf die Bereiche "liberal-progressiv","emanzipatorisch" und "antikapitalistische Jugendarbeit"

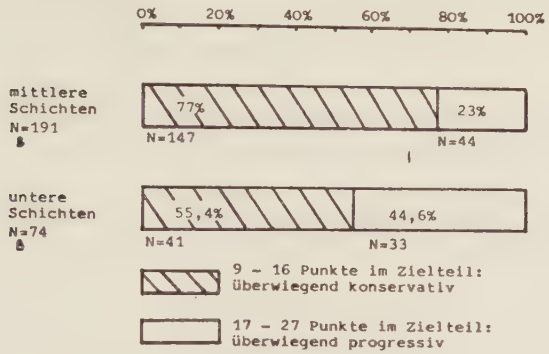
Sowohl der vermutete Zusammenhang als auch die Spezifizierung, daß ältere Mitarbeiter eher zu konservativen und konservativ-liberalen Zielen neigen als jüngere Jugendarbeiter, erfahren eine deutliche Bestätigung. Während die "jüngere" und "mittlere" Jugendarbeitergeneration zu je einem Drittel progressive Ziele vertritt (der Unterschied zwischen den 14 - 21 und 22 - 3o-jährigen ist nicht signifikant) beträgt der Prozentsatz fortschrittlicher Zielvorstellungen in der Altersgruppe der über 3o-jährigen nur 1o,6 %. Ein Zusammenhang zwischen Alter und Zielen wird ausgewiesen durch den hohen Chi-Quadrat-Wert von 13,o mit einem Signifikanzniveau von α = o,oo5 (Anhang, Tabelle Nr. 54). Der Kontingenzkoeffizient von C_{korr} = o,27 bestätigt eine vorhandene - wenn auch schwache - Beziehung zwischen den beiden Variablen. Über die Ursachen dieser Zunahme konservativer Ziele mit steigendem Alter lassen sich aufgrund des

Datenmaterials keine Aussagen formulieren. Möglich wäre eine geringe Bereitschaft älterer Mitarbeiter, emanzipatorische Ziele in das bestehende Einstellungssystem zu integrieren. Eine mögliche realistischere Einschätzung der Verwirklichungschancen emanzipatorischer Ziele bei älteren Mitarbeitern kann auch als Anpassung an die bestehenden Strukturen gedeutet werden. An dieser Stelle müßten Anschlußuntersuchungen ansetzen.

Hypothese 39 behauptet einen Zusammenhang zwischen Schichtzugehörigkeit und Zielorientierung und zwar in der Weise, daß Mitarbeiter aus der Unterschicht eher zu stark konservativ oder konservativ-liberalen Zielen neigen, soweit sie nicht ausgesprochen politischen Interessenverbänden angehören als Mitarbeiter aus den mittleren Schichten. Die entsprechende Chi-Quadrat-Tabelle (Anhang,Tabelle Nr.55) zeigt einen signifikanten (α =0,05) Zusammenhang zwischen beiden Variablen (Chi-Quadrat = 6,8, C_{korr}= 0,24). Die Beziehung weist jedoch genau in die - der Hypothese entgegengesetzten - Richtung: Jugendarbeiter aus unteren Sozialschichten streben in höherem Maße progressive Ziele an als Mitarbeiter oberer und mittlerer Schichten. Dieser Zusammenhang wird noch stärker, wenn die - in der Dortmunder Stichprobe normalerweise enthaltenen - 34 Jugendarbeiter aus politischen Interessenverbänden mit hinzugezählt werden. (Anhang,Tabelle Nr.56). Das folgende Histogramm mit einem N von 265 zeigt die neue Verteilung:

Abbildung 46

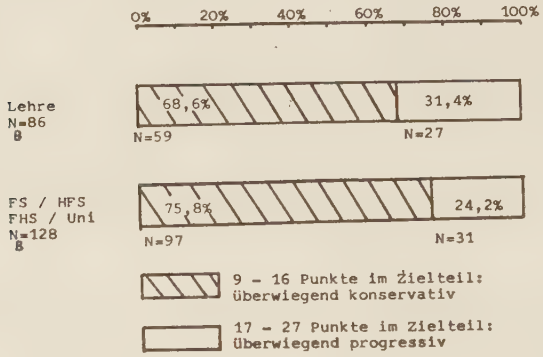
Verteilung gesellschaftspolitischer Zielvorstellungen auf mittlere und untere Schichten in der Dortmunder Stichprobe (relative Frequenzen)



Der berechnete Kontingenzkoeffizient von C_{korr} = o,3 weist auf einen eindeutigen Zusammenhang hin, der wie folgt interpretiert werden kann: Mitarbeiter aus den unteren Schichten vertreten zu einem höheren Prozentsatz fortschrittlichere Ziele als mittelschichtsangehörige Jugendarbeiter. Da Mitarbeiter der unteren Schichten - schon ohne die Mitarbeit in einem politischen Interessenverband - dazu neigen, fortschrittlichere Ziele als Mittelschichtsangehörige zu vertreten und diese Tendenz sogar sprunghaft zunimmt, wenn sie in einem politischen Interessenverband mitarbeiten, ist die Feststellung plausibel, daß Mitarbeiter in der Jugendarbeit zu einem emanzipatorischen Potential der unteren Schichten gehören, das ein Interesse an der Veränderung gesellschaftlicher Verhältnisse aufweist. Am wirksamsten wird diese Tendenz offenbar in jenen Verbänden, die sich speziell die Interessenvertretung der Jugendlichen aus unteren Schichten zum Ziel gesetzt haben. Dieser Interpretationsversuch wird gestützt durch den tendenziellen Zusammenhang zwischen Zielorientierung und Berufsausbildung:

Abbildung 47

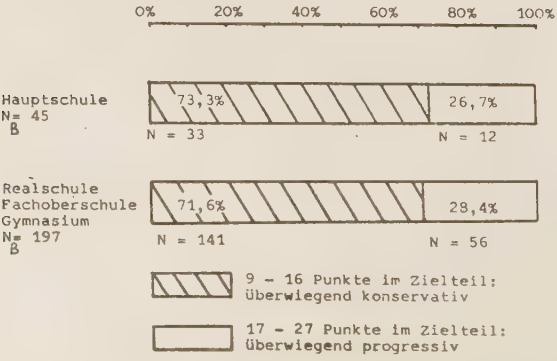
Verteilung gesellschaftspolitischer Zielvorstellungen auf die Berufsausbildung der Mitarbeiter in der Dortmunder Stichprobe



Zwar kann die fortschrittlichere Zielorientierung der Mitarbeiter mit Lehrabschluß erst auf einem Fehlerniveau von 25 % als signifikant bezeichnet werden; tendenziell läßt sich diese Aussage jedoch nicht von der Hand weisen. (Anhang, Tabelle 57) Auch die Differenzierung der gesellschaftspolitischen Intentionen nach der Schulbildung ihrer jeweiligen Träger kann zumindest nicht als Beleg für eine anderslautende Schlußfolgerung herangezogen werden:

Abbildung 48

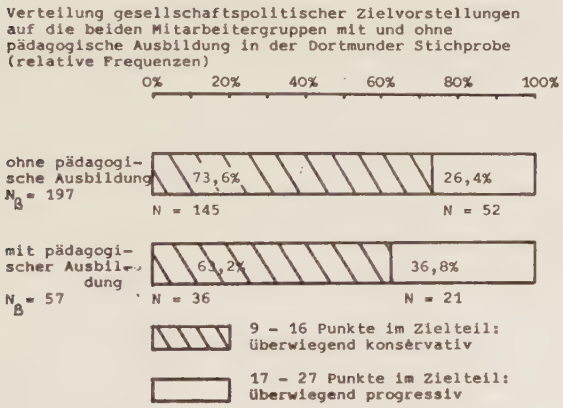
Verteilung gesellschaftpolitischer Zielvorstellungen auf die Schulausbildung der Mitarbeiter in der Dortmunder Stichprobe (relative Frequenzen)



Der Chi-Quadrat-Test ergibt keine Zusammenhänge zwischen beiden Variablen. (Anhang, Tabelle 58)

In Hypothese 40 wird vermutet, daß Mitarbeiter mit pädagogischer Ausbildung weniger stark konservative oder konservativ-liberale Ziele vertreten als Mitarbeiter ohne pädagogische Vorbildung. Das folgende Histogramm scheint diese Beziehung zu bestätigen:

Abbildung 49

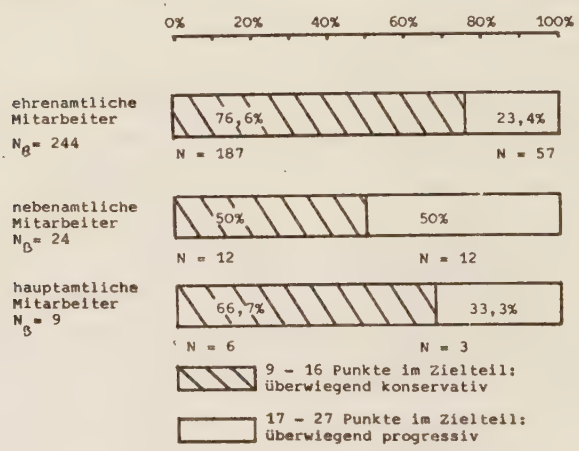


Die Prüfung dieses Zusammenhangs mit Hilfe der Chi-Quadrat-Tabelle kann jedoch nur einen tendenziellen Zusammenhang mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 12 % ausweisen, ein signifikanter Zusammenhang besteht also nicht. (Anhang, Tabelle 59) Offenbar garantiert eine pädagogische Qualifizierung an einer Fachschule, Höheren Fachschule, Fachhochschule, Pädagogischen Hochschule oder Universität noch kein emanzipatorisches Zielsystem im Hinblick auf das Praxisfeld Jugendarbeit. Im Anschluß an dieses Ergebnis muß ebenfalls Hypothese 41 skeptisch beurteilt werden, nach der die hauptamt-

lichen Mitarbeiter gegenüber den neben- und ehrenamtlichen als besonders fortschrittlich in ihrem Zielsystem herausgestellt werden. Die empirische Verteilung weist folgendes Ergebnis auf:

Abbildung 50 (Anhang, Tabelle 60)

Verteilung gesellschaftspolitischer Zielvorstellungen auf die drei Haupt-Mitarbeitergruppen der ehren-, neben- und hauptamtlichen Mitarbeiter (relative Frequenzen)

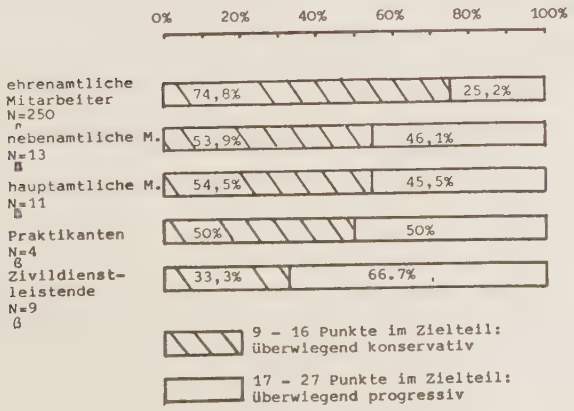


In der Chi-Quadrat-Tabelle wird ein deutlicher Zusammenhang auf dem Signifikanzniveau von α = 0,05 ausgewiesen. Der Kontingenzkoeffizient von C_{korr} = 0,224 weist zusätzlich auf eine eindeutige (wenn auch schwache) Beziehung zwischen den Variablen hin. Hauptamtliche Mitarbeiter vertreten in der Tat zu einem größeren Prozentsatz liberal-progressive, emanzipatorische und antikapitalistische Ziele als ehrenamtliche Jugendarbeiter. Bei der geringen Anzahl von 9 professionellen Jugendarbeitern ist dieses Ergebnis jedoch mit Vorsicht zu betrachten. Auffällig ist jedoch der - im Verhältnis zur gesamten Mitarbeiterschaft - extrem hohe Anteil fortschrittlicher Ziele bei den Nebenamt-

lichen. An dieser Stelle muß die Hypothese als vorläufig widerlegt gelten, obwohl die Ursache für dieses Ergebnis nicht im empirischen Material, sondern in einer Neudefinition des Begriffs "Nebenamtlich" gesehen werden muß. Zu jenen Mitarbeitern, die Jugendarbeit als Teil ihrer Berufsrolle definieren, wurden die beiden Gruppen der Zivildienstleistenden und Praktikanten hinzugezählt, da sie zahlenmäßig nicht gesondert aufgeführt, sondern aufgrund ihrer Tätigkeit am ehesten der Gruppe der Nebenamtlichen zugeteilt werden konnten. Da vor allem Zivildienstleistende ein - in unseren Kategorien - als fortschrittlich bezeichnetes Einstellungssystem besitzen, kann das vorgefundene Ergebnis auf diese Ursache zurückgeführt werden. Das folgende Histogramm plausibilisiert diesen Erklärungsversuch.

Abbildung 51

Verteilung gesellschaftspolitischer Zielvorstellungen auf einzelne Mitarbeitergruppen (relative Frequenzen)



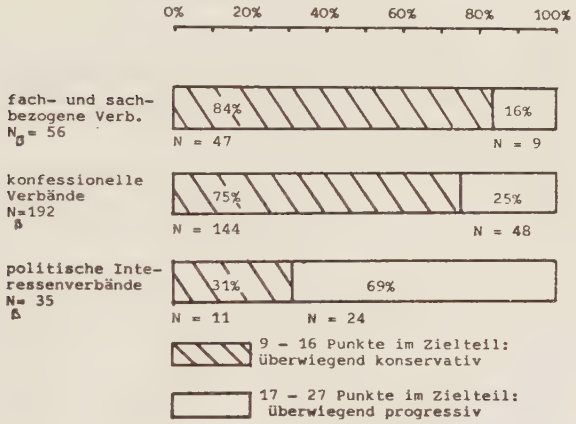
Während die nebenamtlichen Mitarbeiter (i.e.S.) eine ähnliche Zielstruktur aufweisen wie die Hauptamtlichen, verschiebt sich das Verhältnis bei den Praktikanten tendenziell, den Zivildienstleistenden stark in Richtung auf einen größeren Anteil progressiver Ziele. Aufgrund der geringen Mitarbeiterzahlen in den zuletzt genannten Gruppen ergab der Chi-Quadrat-Test zwischen den nebenamtlichen Jugendarbeitern i.e.S. und den Praktikanten und Zivildienstleistenden keinen signifikanten Zusammenhang. (Anhang, Tabelle 61)

Die in Hypothese 42 geäußerte Vermutung, daß Mitarbeiter, die vorwiegend mit Kindern arbeiten, konservativere Ziele verfolgen als Mitarbeiter, die vorwiegend Jugendliche und junge Erwachsene betreuen, kann nicht weiter aufrecht erhalten werden. Der Chi-Quadrat-Test ergab keinen signifikanten Zusammenhang. (Anhang, Tabelle 62)

Deutlich signifikante Beziehungen können jedoch zwischen Zielsystem und Verbands- oder Verbandsgruppenzugehörigkeit festgestellt werden. So ergibt sich bezüglich der drei Hauptgruppen der fach- und sachbezogenen, konfessionellen und politischen Verbände folgende Verteilung der Zielklassen:

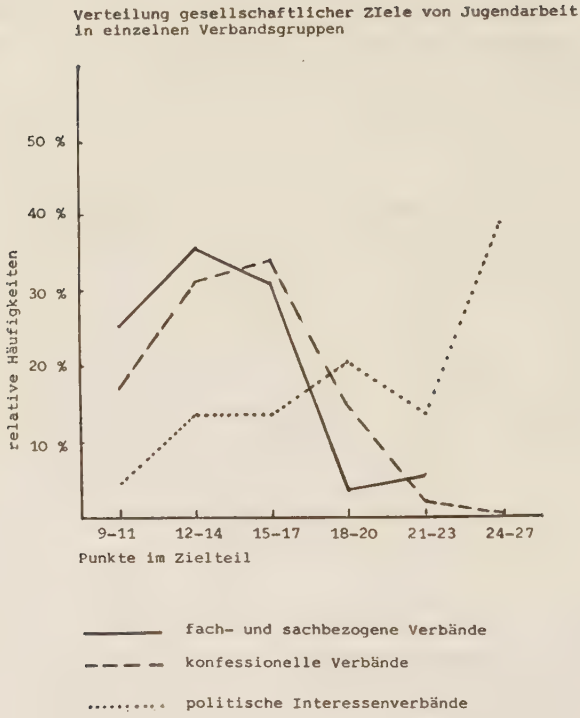
Tabelle 51

Verteilung gesellschaftspolitischer Zielvorstellungen in den drei großen Verbandsgruppen (relative Frequenzen)



Der hohe Chi-Quadrat-Wert von 32,9 und der Kontingenzkoeffizient von C_{korr} = o,42 kennzeichnen einen relativ hohen, auf dem o,o5 %-Niveau signifikanten Zusammenhang zwischen Verbandsgruppenzugehörigkeit und Zielsystem (Anhang, Tabelle 63). Zur Veranschaulichung der Unterschiede dient der folgende Polygonzug:

Abbildung 52



Offensichtlich lassen sich die einzelnen Verbandsgruppen nach dem Bewußtsein ihrer Mitarbeiter auch heute noch ideologischen Subwelten zuordnen, obwohl sich - zumindest in den programmatischen Veröffentlichungen ein gemeinsames Funktionsverständnis anzubahnen scheint. Die beiden ersten Gruppen der fach- und sachbezogenen sowie konfessionellen Verbände zeigen einen - im Erscheinungsbild ähnlichen - jedoch längs der X-Achse verschobenen Kurvenverlauf. So liegt der Polygonzug der fach- und sachbezogenen Verbände anfangs im Bereich der niedrigeren Punktwerte deutlich über dem der konfessionellen Gruppen,

erreicht eher seinen Höhepunkt, fällt sowohl früher als auch etwas steiler nach unten ab und endet bei einer niedrigeren Punktzahl. Diese Parallelen im Kurvenverlauf, jedoch deutlichen Unterschiede in der Position auf der X-Achse weisen darauf hin, daß in beiden Großgruppen bezüglich der Ziele ein gleiches Zahlenverhältnis zwischen den Zieltypen existiert, die konfessionellen Verbände jedoch insgesamt fortschrittlichere Zielvorstellungen vertreten. Offensichtlich gehört die Thematisierung dieser Problembereiche eher zum Sozialisationsmodus der Verbände mit "multiplem Bezug" als zum Subsystem der Institutionen mit "hartem Aktivitätskern". Ein extrem andersartiger Kurvenverlauf kennzeichnet die politischen Interessenverbände. Der Polygonzug setzt im niedrigen Punktbereich wesentlich tiefer an, steigt langsamer aufwärts und erreicht erst im letzten Zielbereich seinen Höhepunkt. Der entsprechende Sozialisationsmodus liegt bezüglich seiner gesellschaftspolitischen Dimension eindeutig im liberal-progressiven bis antikapitalistischen Bereich der Zielskala mit einigen wenigen konservativen und koservativ-liberalen Elementen. Schon anhand dieser drei großen Verbandsgruppen kann Hypothese 43 als plausibilisiert gelten, die einen signifikanten Zusammenhang zwischen gesellschaftspolitischer Zielsetzung und Verbandszugehörigkeit behauptet. Unterstrichen wird dieses Ergebnis durch die Differenzierung dieser Großgruppen in einzelne Verbände bzw. kleine Verbandsgruppen. Die folgende Tabelle enthält die Durchschnittswerte und Standardabweichungen der Zielvorstellungen in den einzelnen Untergruppen.

Abbildung 53

Gesellschaftspolitische Zielsetzungen: Mittelwerte und Standardabweichungen

Verband/ Verbandsgruppe	N	keine Angabe	Mittelwert $\bar{X}$	Standardabweichung s
Sportverbände	44	9	12.6	2.0
Hilfsorganisationen	13	1	14.4	3.5
sonstige Fächverbände	20	7	15.4	3.9
evgl.Jugend	65	3	15.3	4.0
kathol. Jugend	141	13	14.2	2.6
freikirchliche Jugend	10	2	13.4	1.5
Gewerkschaftler	28	3	17.0	4.0
Falken (Dortmund + SBZ)	26	4	21.0	3.7
	347	42		

Über die unterschiedlichen Streubereiche der Ziele in einzelnen Gruppen sagt Hypothese 44 aus, daß die Varianz der Zieltypen in jenen Einrichtungen am größten sein wird, die keine oder kaum bewußt gesellschaftspolitische Ziele anstreben. Zu solchen Verbänden gehören alle Organisationen, die sich nicht erklärtermaßen für die Interessen einer bestimmten Zielgruppe einsetzen. Dahinter steht

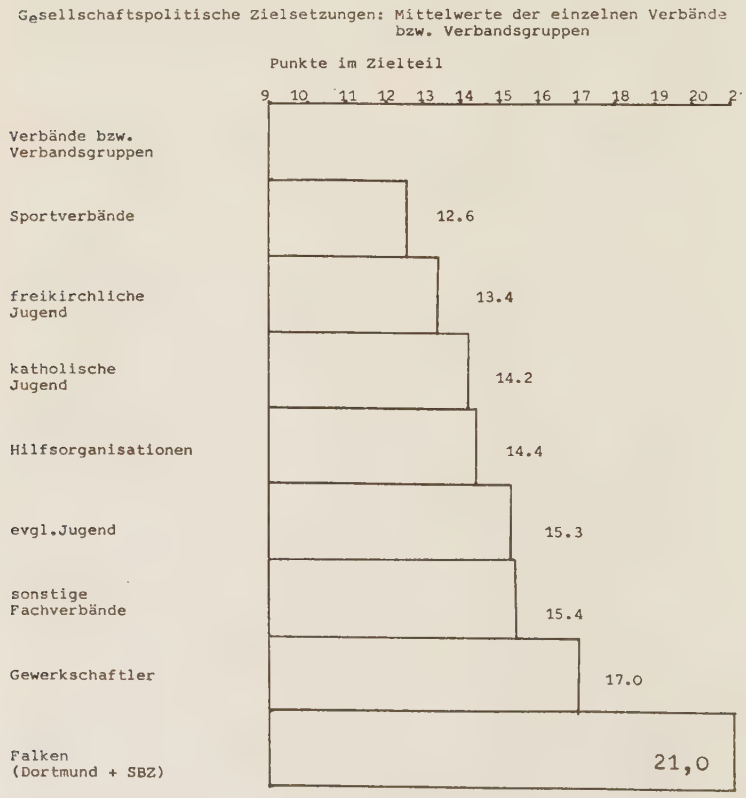
die Vermutung, daß fehlende Auseinandersetzung mit einem Gegenstandsbereich zugleich Konsensbildung verhindert, so daß eine größere Breite divergierender Meinungen in unproblematischer Weise nebeneinander existieren können. Die empirischen Ergebnisse weisen jedoch tendenziell in die entgegengesetzte Richtung der Hypothese: Die durchschnittliche Standardabweichung der drei großen Verbandsgruppen nimmt in folgender Reihenfolge zu:

- fach- und sachbezogene Verbände (s = 2,87)
- konfessionelle Verbände (s = 3,06)
- politische Interessenverbände (s = 3,86)

Nach dem F-Test können jedoch keine signifikanten Unterschiede festgestellt werden. Trotzdem muß Hypothese 44 in ihrer allgemeinen Formulierung zurückgewiesen werden. Signifikante Unterschiede in den Varianzen ergeben sich lediglich zwischen einzelnen Untergruppen, so etwa zwischen den politischen Verbänden (s = 3,86) und der katholischen Jugend (s = 2,6), der freikirchlichen Jugend (s = 1,5) und den Sportverbänden (s = 2,0). Entgegen der Hypothese weisen hier gerade die politischen Interessengruppen eine größere Variationsbreite auf als die erwähnten fach- und sachbezogenen und konfessionellen Gruppen. Interessant erscheint die breite Toleranz gesellschaftspolitischer Zielsetzungen im evangelischen Bereich gegenüber der katholischen Jugend, die eine weitaus homogenere Gruppe bildet. Der ebenfalls höhere Anteil fortschrittlicher Zielsetzungen in evangelischen Verbänden unterstützt die allgemeine Beobachtung, daß die verstärkte Diskussion gesellschaftlicher Probleme und ein entsprechendes Bewußtsein keineswegs fehlende Abweichungen von der Norm oder gar Dogmatismus fördern, sondern zur Vielfalt der

Meinungen beiträgt. Um die Verteilung der Zieltypen in den einzelnen Gruppen genauer beleuchten zu können, soll folgendes Streifendiagramm vorgestellt werden:

Abbildung 54



Hypothese 45 vermutet, daß fach- und sachbezogene Freizeitverbände zu einem geringeren Maß fortschrittliche Ziele vertreten als konfessionelle - und Interessenverbände. Ein Vergleich der Mittelwerte zeigt deutlich, daß diese Aussage lediglich für Sportverbände zutrifft: Die sonsti-

gen Fachverbände (Deutsche Schrebergarten-Jugend, SGV, Bund Deutscher Philatelisten-Jugend und DLRG) weisen lediglich konservativere Ziele auf als die politischen Gruppen, sie unterscheiden sich nicht von der konfessionellen Jugend. Offensichtlich stellen die Sportverbände mit dem niedrigsten Mittelwert von $\bar{X}$ = 12,6 und einer geringen Standardabweichung von s = 2,o den konservativsten Anteil unter den Dortmunder Jugendverbänden. Damit spiegelt sich im Bewußtsein der Mitarbeiter die offizielle Verbandsideologie, die gegen Ende der 6o-er Jahre zur Konfrontation der Deutschen Sportjugend mit dem sich damals politisierenden Bundesjugendring führte.

Der in Hypothese 46 behauptete größere Konservatismus der Hilfsorganisationen gegenüber den konfessionellen und politischen Verbänden muß ebenfalls differenziert werden. Die Vermutung bestätigt sich wiederum gegenüber den Interessenverbänden, muß jedoch - bezogen auf die konfessionellen Gruppen - zurückgewiesen werden.

Gemäß der bisher notwendigen Differenzierung der anfangs formulierten Hypothesen zum Zieltypus einzelner Verbände muß auch Hypothese 47 eingeschränkt werden, die den konfessionellen Verbänden bezüglich ihrer gesellschaftspolitischen Position eine Mittelstellung zwischen den beiden anderen Verbandsgruppen einräumt. Ausnahmen bilden wiederum die Hilfsorganisationen und sonstigen Fachverbände, die keineswegs konservativere Ziele vertreten als die religiös motivierten Gruppen. Die weitgehende Plausibilisierung der Hypothese zeigt jedoch deutlich, daß die heutigen konfessionellen Verbände nicht mehr eines ihrer

Hauptziele darin sehen, sich zu den sozialistischen Verbänden in deutlichen Gegensatz zu bringen. Die jeweilige theologische Position korreliert jedoch offensichtlich noch eindeutig mit der jeweiligen gesellschaftspolitischen Orientierung des Sozialisationsmodus. So kommt Mollenhauer aufgrund seiner Voruntersuchung im Bereich evangelischer Jugendarbeit zu der Hypothese: "Je 'konservativer' die theologische Position eines Trägers oder eines einzelnen Mitarbeiters ist, um-so eher sind die sozialnormativen Vorstellungen an familienkonformen und unpolitisch-privatistischen Sozialformen orientiert, die Rollenerwartungen strikt und durch Sanktionen geschützt, die Motive und Einstellungen der Mitarbeiter an der Erhaltung gegebener Rollenzuweisungen orientiert, die Veranstaltungsinhalte nur dualistisch an 'Verkündigung' und 'Unterhaltung' orientiert und um-so niedriger ist der sozialwissenschaftliche Kenntnisstand." [1] Bezüglich der von uns untersuchten Zielvorstellungen kann diese Hypothese anhand des vorliegenden Datenmaterials plausibilisiert werden. Sowohl der statistisch signifikante (α = o,o5) Unterschied in den Durchschnittswerten der beiden großen konfessionellen Gruppen zugunsten der evangelischen Jugend als auch der geringe Anteil fortschrittlicher Zieltypen im Bereich freikirchlicher Jugend weisen in diese Richtung. Hypothese 48 gilt damit gleichzeitig als vorläufig bestätigt. Der ebenfalls signifikante (α = o,o5) höhere Mittelwert der Mitarbeiter der SJD - "Die Falken" gegenüber der Gewerkschaftsjugend liegt vermutlich in der oft begrenzten Orientierung der Gewerkschaftler an der Situation des Jugendlichen im Betrieb, ohne die Gesamtsituation der Betroffenen auf dem Hintergrund ihrer

1) Mollenhauer, evangelische Jugendarbeit in Deutschland, a.a.O., Seite 237

gesellschaftlichen Bedingtheit genügend zu thematisieren.

Hypothese 49 geht davon aus, daß Jugendarbeiter mit fortschrittlichen Zielen zugleich wesentlich eher bereit sind, überkommene Institutionen und pädagogische Traditionen zu reformieren als Mitarbeiter mit konservativer Zielorientierung. Der hochsignifikante (α = o,ooo1) Korrelationskoeffizient von o,22396 bestätigt diesen Zusammenhang. (Anhang, Tabelle Nr. 43) Ein Zusammenhang zwischen dem Grad direktiver Einstellungen des Jugendarbeiters und seinen gesellschaftspolitischen Intentionen kann per Korrelation nicht festgestellt werden. Jedoch auch die in Hypothese 50 formulierte Vermutung, daß die jeweils extremen Zieltypen bei den Mitarbeitern mit stärkerem Direktivitätsgrad verbunden sind als die mittleren Zielsyndrome, muß angesichts der vorliegenden Daten zunächst aufgegeben werden. Zumindest für den emanzipatorisch und antikapitalistisch orientierten Jugendverband SJD-"Die Falken" gilt die - bereits im Zusammenhang mit dem Vergleich der Streuung gesellschaftspolitischer Ziele in den Verbänden - geäußerte Vermutung, daß emanzipatorische oder auch antikapitalistische Ziele keineswegs mit vereinheitlichenden oder gar dogmatischen Tendenzen einhergehen. (Abbildung 30).

Konsequenzen für die Mitarbeiterqualifizierung

Aus den verschiedenen Beziehungsanalysen zwischen gesellschaftlichen Zielen und einzelnen Variablen können folgende Konsequenzen für die Aus- und Fortbildung der Mitarbeiter abgeleitet werden:

1. Da die Ursachen für die Beobachtung, daß ältere Mitarbeiter (über 30 Jahre) im Durchschnitt zu konservativeren Intentionen neigen als jüngere Jugendarbeiter, nicht eindeutig festzustellen sind, können auch keine exakten Folgerungen für ihre Qualifizierung abgeleitet werden. Vermutlich handelt es sich nicht dabei nur um einen Informationsrückstand älterer Pädagogen, sondern konservative Intentionen sind aller Voraussicht nach in tieferliegender psychischer Einstellungsstruktur verankert, die auch durch Qualifizierungsmaßnahmen nur schwer verändert werden können. Da jedoch vermutlich die älteren Mitarbeiter führende Positionen in den Verbänden einnehmen, sollten gerade sie mit emanzipatorischen Zielvorstellungen konfrontiert werden. Zu diesem Zweck müssen noch effektive agogische Interventionsformen entwickelt und erprobt werden.

2. Das bereits vorhandene emanzipatorische Potential der Jugendarbeiter aus unteren Schichten sollte durch Aus- und Fortbildungsmaßnahmen verstärkt werden, die speziell auf diese Interessen- und Erfahrungsbereiche dieser Mitarbeiter abgestimmt sind. Um ein entsprechendes Kursangebot zu garantieren, sollten gerade sie zur Planung und Veranstaltung solcher Einheiten herangezogen werden. Möglicherweise läßt sich auf diesem Wege verhindern, daß sich die nächsten Jugendrevolten nicht völlig außerhalb der Verbände entwickeln.

3. Da auch hauptamtliche Mitarbeiter in ihrer Mehrheit stark konservative bis konservativliberale Ziele vertreten, gelten die bisherigen

Aussagen über die Intensivierung der sozialwissenschaftlichen Zieldiskussion in der Aus- und Fortbildung auch für diese Gruppe, zumal professionelle Jugendarbeiter zum Teil selbst Qualifizierungsmaßnahmen leiten.

4. Ein verstärkter Einsatz nebenamtlicher Mitarbeiter (Zivildienstleistender und Praktikanten) in der Aus- und Fortbildung und im Jugendverband überhaupt erhöht offensichtlich das emanzipatorische Potential der Arbeit.

5. Der starke Anteil konservativ orientierter Mitarbeiter in Sportverbänden darf nicht mit dem Argument heruntergespielt werden, der Jugendliche würde in diesen Einrichtungen allein mit Sport konfrontiert werden, der keine politische Relevanz habe. Die sportlichen Aktivitäten stehen jedoch immer im Kontext der Vermittlung allgemeiner sozialrelevanter Verhaltensmuster, die immer auch eine politische Komponente enthalten. Somit müssen auch Mitarbeiter im Sportverein mit Zielsetzungen konfrontiert werden, die den Jugendlichen als ganze Person betreffen. Angesichts des massiven konservativen Potentials in dieser Gruppe sollten spezielle Kurse entwickelt und angeboten werden, in denen die Möglichkeit und Notwendigkeit einer allseitigen (auch politischen) Interessenentfaltung der Verbandsmitglieder deutlich wird. Diethelm Damm sieht dafür auch im Sportverband Möglichkeiten: "Wenn etwa der Grad der Übereinstimmung bzw. der Nichtübereinstimmung des Sporttreibens im Sportverein mit den eigenen Bedürfnissen untersucht und entsprechende selbstbestimmte Maßstäbe entwickelt worden sind, könnte mit gleicher

Methode der Schul- und Betriebssport untersucht werden, wobei sich gegebenenfalls mit Schülerbasisgruppen, progressiven politischen oder gewerkschaftlichen Gruppen zusammenarbeiten und so erste Grundlagen für eine gemeinsame Arbeit legen ließen." [1)]

6. Diese Aufforderung zur Thematisierung der gesamten Sozialisationsbedingungen des Jugendlichen, um seinen Emanzipationsbedürfnissen nicht nur partiell entsprechen zu können, muß jedoch an alle Verbände mit "hartem Aktivitätskern" gerichtet werden. Die entsprechenden Defizite im Zielsystem der religiös orientierten Gruppen, die allein Verkündigung zum Inhalt ihrer Intentionen werden lassen,oder auch die Einschränkung der Gewerkschaftler auf den Arbeits- und Ausbildungsaspekt der Sozialisation weisen auf die Notwendigkeit einer Aus- und Fortbildung hin, die emanzipatorische Ziele zur allseitigen Persönlichkeitsbildung thematisiert.

7. Diese Forderung erscheint besonders wesentlich im Hinblick auf die positive Korrelation zwischen gesellschaftskritischen Zielen und hoher Reformeinstellung. Alle Vorstellungen von Jugendarbeit, die eine korrektive Sozialisation im Sinne innovativ-emanzipatorischer Ziele anstreben, benötigen zu ihrer Realisierung Qualifizierungskonzepte, die nicht nur kognitive, sondern auch emotionale Änderungsprozesse im Sinne der wünschenswerten Intentionen mit einbeziehen.

1) Damm, Diethelm, Politische Jugendarbeit a.a.O. Seite 82f

4.2.5 Sozialpädagogisches/Sozialwissenschaftliches Qualifikationsniveau

Allgemeines und bereichsbezogenes Qualifikationsniveau aller Mitarbeiter Dortmunds

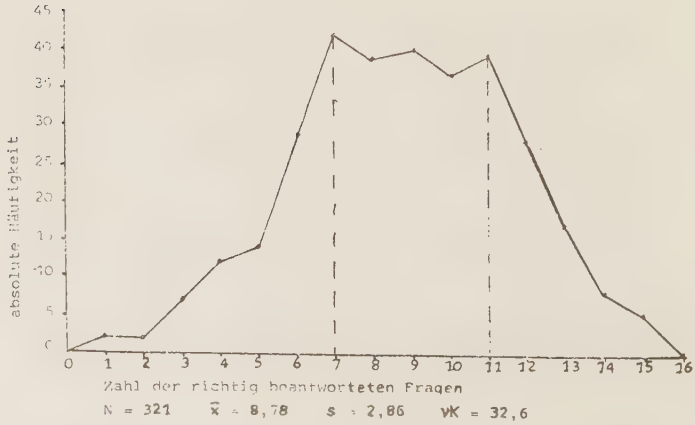
Fragebogenteil G "Was sollte ein Mitarbeiter in der Jugendarbeit wissen?" wurde - wider erwarten - sorgfältig ausgefüllt. Lediglich zwei Jugendarbeiter aus der Wittener Voruntersuchung und einer aus der Dortmunder Stichprobe verweigerten die Mitarbeit. Aus dem Zusatzfragebogen zur Beurteilung einzelner Teile des Hauptinstruments geht hervor, daß 82 % der Befragten den "Wissensteil" als "interessant" bezeichneten: (23 %: "sehr interessant"; 35 %: "ziemlich interessant"; 24 %: "eher interessant"). Für nur 13 % war er "eher langweilig", für 4 % "sehr langweilig". Mit einem durchschnittlichen Beurteilungsgrad von $\bar{X} = 2,3$ ($s = 1,1$) steht dieser Teil in der Rangfolge aller Fragebogenabschnitte an vierter Stelle hinter "Einstellungen", "Ziele" und "Motivationen zur Aus- und Fortbildung" (Anhang, Tabelle Nr. 22). Diese überwiegend positive Beurteilung überrascht insofern, als von uns vermutet wurde, daß gerade diese Fragen aufgrund ihres quizhaften Charakters ("Wer ist der beste Jugendarbeiter?") auf Ablehnung stoßen würden. Zu dem widersprüchlichen Echo mag die Tatsache beigetragen haben, daß das Anspruchsniveau der Tests zum Ausfüllen motivierte. So fühlten sich die Befragten überwiegend herausgefordert, (41 % bezeichneten die Fragen als "eher schwer") doch nicht überfordert (14 %: "ziemlich schwer; 0 %: "zu schwer"). Im Verhältnis zu den anderen Fragebogenteilen stehen diese Fragen mit einem durchschnittlichen Schwierigkeitsgrad von $\bar{X} = 3,6$ ($s = 1,1$) gleich an zweiter Stelle hinter dem problemlosesten Fragebogenteil "Jugendarbeit

und Elternhaus" und bereiteten den befragten Mitarbeitern damit nur wenig Schwierigkeiten. (Anhang, Tabelle 23). Die Fragen und Erläuterungen waren zu 9o % klar und eindeutig formuliert (27 %: "fast völlig klar"; 49 %: "im allgemeinen klar"; 14 %: "einigermaßen klar"), nur 8 % fanden sie "häufig unklar" und 2 % "überwiegend unklar". (Anhang, Tabelle Nr. 24).

Für die Dortmunder Stichprobe ergibt sich bezüglich der Anzahl richtig beantworteter Fragen folgende Verteilung:

Abbildung 55

Verteilung der Mitarbeiter Dortmunds auf die Anzahl der im "Wissensteil" richtig beantworteten Fragen



Der Polygonzug zeigt deutlich eine Häufung der Befragten zwischen 7 und 11 richtig beantworteten Fragen. In diesem Bereich liegen 197 (61 %) aller Mitarbeiter, 66 (21 %) liegen darunter und 58 (18 %) darüber. Das heißt, daß die Mehrheit über ein durchschnittliches Maß sozialpädagogischer/sozialwissenschaftlicher Qualifikationen von 7 - 11 richtig beantworteten Fragen verfügt, jeweils eine Minderheit beantwortete weniger als 7 bzw. mehr als 11 Fragen richtig. Der genaue Mittelwert liegt bei 8,78 richtig beantworteter Fragen mit einer Standardabweichung von s = 2,86 bzw. einem Variabilitätskoeffizienten (VK) von 32,6. Da der Fragebogen außer von Mitarbeitern in der Jugendarbeit von keinem anderen Personenkreis ausgefüllt wurde, können diese Gesamtwerte des "Wissensteils" nur innerhalb der erhobenen Stichprobe relativiert bzw. verglichen werden. Die Unterschiede zwischen den beiden Stichproben aus Witten und Dortmund sind selbst auf einem Fehlerniveau von 1o % nicht signifikant.

Ein Vergleich der durchschnittlich richtig beantworteten Fragen in den einzelnen Qualifikationsbereichen ergibt in der Dortmunder Stichprobe folgende Verteilung:

Abbildung 56

Vergleich der durchschnittlich richtig beantworteten Fragen in den einzelnen Qualifikationsbereichen

	Wissensdurchschnitt		Anteilswerte		Bewertung des Qualifikationsber.		Anteilswerte	
	$\bar{x}$	VK	%	VK	$\bar{x}$	VK	%	VK
Bo[illegible] / [illegible]	[illegible]	39	31	37	0,42	85	15	70
[illegible] / [illegible]	[illegible]	49	30	52	0,72	43	25	48
[illegible] / [illegible]	[illegible]	[illegible]	21	41	0,59	45	23	42
[illegible] / [illegible]ions- [illegible]	0,42	64	19	68	0.78	33	38	30

$\bar{x}$ = [illegible] Durchschnittswert (Zahl der Fragen in den [illegible] ist unterschiedlich)
VK = Variabilitätskoeffizient
Anteilswerte = Anteil (%) richtiger Fragen an allen richtigen Fragen

Um die Unterschiede in den einzelnen Wissensbereichen als auch zwischen tatsächlichem Qualifikationsstand der Mitarbeiter und ihrer eigenen Bewertung des jeweiligen Bereichs zu verdeutlichen, soll diese Tabelle durch ein Streifendiagramm und zwei Sektordarstellungen verdeutlicht werden:

Abbildung 57

Vergleich des durchschnittlichen Qualifikationsniveaus mit der Bewertung einzelner Qualifikationsbereiche

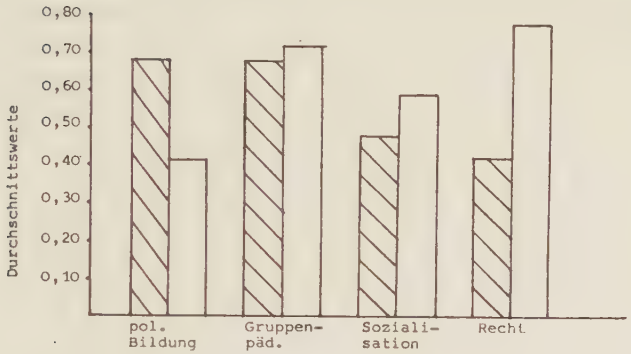
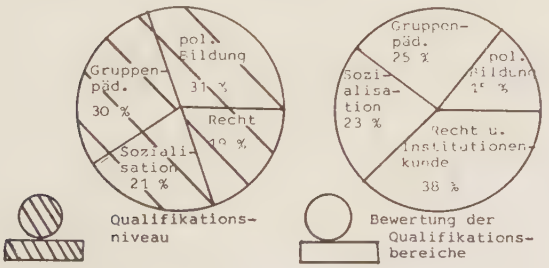


Abbildung 58

Wissen in bzw. Bewertung der einzelnen Qualifikationsbereiche (Anteilswerte)



Die in Hypothese 51 vermutete Reihenfolge der einzelnen Qualifikationsbereiche kann nur im Hinblick auf ihre Bewertung durch die Mitarbeiter bestätigt werden. Bezüglich der Zahl richtig beantworteter Fragen ergibt sich jedoch eine andere Abfolge. Aus dem Streifendiagramm der Durch-

schnittswerte sowie der Sektordarstellung ihrer entsprechenden Anteile am Gesamtwert geht eindeutig hervor, daß die Fragen aus dem Bereich der Rechts- und Institutionenkunde von der Gesamtheit der Jugendarbeiter als sehr bedeutsam eingeschätzt werden. Die äußerst geringen Streuwerte (VK = 33 bzw. 3o) unterstreichen dieses Ergebnis. Im krassen Gegensatz zur hohen Bewertung dieses Wissensbereichs steht der tatsächlich gemessene Qualifikationsstand mit einem Durchschnittswert von o,42 und dem entsprechenden Anteil von 19 % am Gesamtwert. Zwar läßt der hohe Variabilitätskoeffizient von 64 bzw. 68 bezüglich dieser Variable auf eine große Heterogenität der Stichprobe schließen, trotzdem handelt es sich hier offensichtlich um Fragen, die nicht eindeutig zur Allgemeinbildung gehören und aufgrund ihres vermutlich geringen Motivationswerts auf speziellen Aus- und Fortbildungsveranstaltungen nur selten thematisiert werden.

Wie in Hypothese 52 vermutet, folgt der Bereich Gruppenpädagogik/Gruppendynamik in der Beurteilung durch die Mitarbeiter gleich der Rechts- und Institutionenkunde (o,72 bzw. 25 %). Das tatsächlich erzielte Qualifikationsniveau (o,76 bzw. 3o %) liegt kaum unter dieser zugesprochenen Bedeutung. Ein signifikanter Unterschied kann erst auf dem Fehlerniveau von 1o % festgestellt werden. Offensichtlich entspricht der traditionell begründbaren hohen Einschätzung der "Gruppe" im Jugendverband eine intensive Rezeption gruppendynamischer und gruppenpädagogischer Elemente auf Qualifizierungsveranstaltungen. Diese Erklärung wird gestützt durch die Ergebnisse der Gruppendiskussionen als auch durch die Antworten auf die Frage, welche Themen in den bisherigen Aus- und

Fortbildungsveranstaltungen behandelt worden sind. (Abb. 94) Gemessen an den anderen Bereichen wird das Wissen über die Situation des Jugendlichen in verschiedenen Sozialisationsfeldern erwartungsgemäß recht niedrig bewertet (o,59 bzw. 23 %). Offensichtlich sehen die meisten Mitarbeiter keine Möglichkeit oder auch Notwendigkeit, den Kreis ihrer Überlegungen und ihre pädagogischen Intentionen über den Jugendverband hinaus auf die gesamte Lebenswelt des Jugendlichen zu erweitern. Die Unterbewertung dieser Thematik während der Aus- und Fortbildung kann kein anderes Ergebnis erwarten lassen. (Abb. 94) Das in diesem Bereich festgestellte Qualifikationsniveau liegt mit einem Durchschnitt von o,48 und dem entsprechenden Anteilswert von 21 % signifikant (α = o,oo5) unter dem eigenen Anspruchsniveau der Mitarbeiter. Der zu erwartenden niedrigen Einschätzung der Fragen zur politischen Bildung/Gesellschaftskritik ($\overline{X}$ = o,42 bzw. 15 %) steht überraschenderweise ein extrem hoher Durchschnittswert von $\overline{X}$ = o,68 bzw. 31 % Anteilswert gegenüber. Bezüglich der Bewertung dieses Bereichs muß relativierend hinzugesagt werden, daß ein Variabilitätskoeffizient von 85 % des Mittelwerts auf ein äußerst heterogenes Urteil der Befragten hinweist. Das hohe Qualifikationsniveau setzt sich jedoch aufgrund einer äußerst homogenen Verteilung (VK = 39) zusammen. In einer Diskussion mit Mitarbeitern wurde dieses überraschende Ergebnis dahingehend interpretiert, daß es sich bei den Fragen zur politischen Bildung um Problembereiche handelt, die eindeutig dem allgemeinen Wissen zugeordnet werden können und mit denen die Mitarbeiter täglich durch Medien konfrontiert werden. Der Vergleich dieses Ergebnisses mit den

später dargestellten Resultaten der Themenanalyse von Qualifizierungsveranstaltungen stützt diesen Erklärungsversuch, da die Aus- und Fortbildung in der Jugendarbeit - bis auf wenige Verbände - diese Bereiche kaum zentral zum Gegenstand hat.

Konsequenzen für die Aus- und Fortbildung von Mitarbeitern

Bezüglich der Gestaltung von Qualifizierungsmaßnahmen können aus dem bisher Gesagten folgende Konsequenzen gezogen werden:

1. Die Tatsache, daß ein verhältnismäßig großer Prozentsatz von Mitarbeitern über ein durchschnittliches sozialpädagogisches/sozialwissenschaftliches Wissen verfügt, ist keineswegs ein Argument gegen eine erweiterte und verbesserte Aus- und Fortbildung. Allgemein geht es darum, das Qualifikationsniveau insgesamt, besonders jedoch in einzelnen Bereichen zu heben.

2. Fragen der Rechts- und Institutionenkunde müssen in der Mitarbeiterqualifizierung verstärkt thematisiert werden. Um bei den Mitarbeitern das entsprechende Interesse zu wecken, sind die curricularen Überlegungen unter stark motivationstheoretischen Gesichtspunkten zu betrachten. So erscheint es relativ sinnlos, isoliertes Faktenwissen über vermeintlich unabänderbare Gesetze und institutionelle Gegebenheiten einschließlich technokratischer Fähigkeiten und Fertigkeiten zu vermitteln. Die Bedeutung gesetzlicher Normen und institutioneller Regelungen kann dem einzelnen Mitarbeiter erst dann deutlich und interessant werden, wenn sie auf

konkrete Lebensbedürfnisse und damit auf individuelle und gesellschaftliche Interessen bezogen werden. Ein erster Schritt auf diesem Weg bildet die ideologiekritische Betrachtung des eigenen Verbandes unter gesamtgesellschaftlicher, organisationssoziologischer und historischer Perspektive.

3. Das Wissen um gruppenpädagogische und gruppendynamische Elemente entspricht offensichtlich den eigenen Erwartungen der Mitarbeiter und scheint auch den Anforderungen an eine emanzipatorische Jugendarbeit zu genügen. Das geringe Wissen im Bereich gesellschaftlicher Sozialisation weist jedoch darauf hin, daß Gruppendynamik kaum auf dem Hintergrund ihrer gesellschaftlichen Determinanten begriffen und vermittelt wird, so daß sich die Qualifikationen wahrscheinlich auf ein isoliertes Gruppenmanagement beschränken und kaum darüberhinausgehen. Hier sollte Aus- und Fortbildung jedoch ansetzen. Die Äußerungen zur Bedeutung einer person- und gesellschaftsbezogenen Institutionen- und Rechtskunde gelten in gleicher Weise für die politische Bildung. Das abstrakte Wissen um einzelne politische Inhalte ist offensichtlich groß genug. Die geringe Bewertung dieses Bereichs weist jedoch auf eine mangelnde Einsicht in die Zusammenhänge zwischen politischen Vorgängen und die eigene politische Arbeit im Jugendverband hin. Hier ist in der Curriculumkonstruktion noch wesentliche, jedoch schwierige Entwicklungsarbeit zu leisten.

Allgemeines und bereichsbezogenes Qualifikationsniveau einzelner Verbände und Verbandsgruppen

Hypothese 53 behauptet,

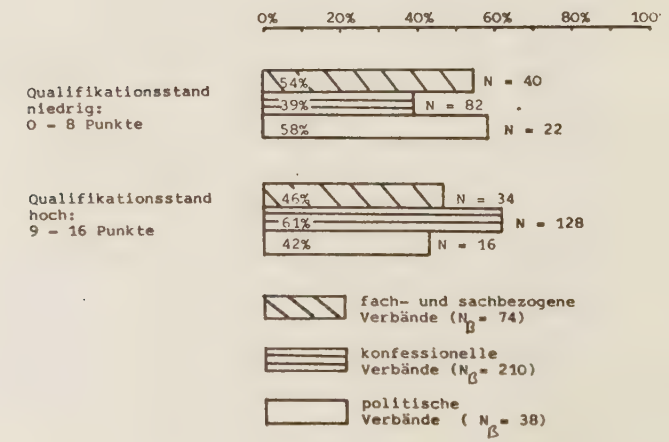
- daß ein Zusammenhang besteht zwischen Verband bzw. Verbandsgruppe und dem Qualifikationsniveau der Mitarbeiter,

- daß Mitarbeiter politischer Interessenverbände und konfessioneller Verbände über mehr Wissen verfügen als Mitarbeiter aus fach- und sachbezogenen Freizeitverbänden und Hilfsorganisationen.

Um diese Aussage näher zu beleuchten, soll zunächst die folgende Abbildung betrachtet werden:

Abbildung 59

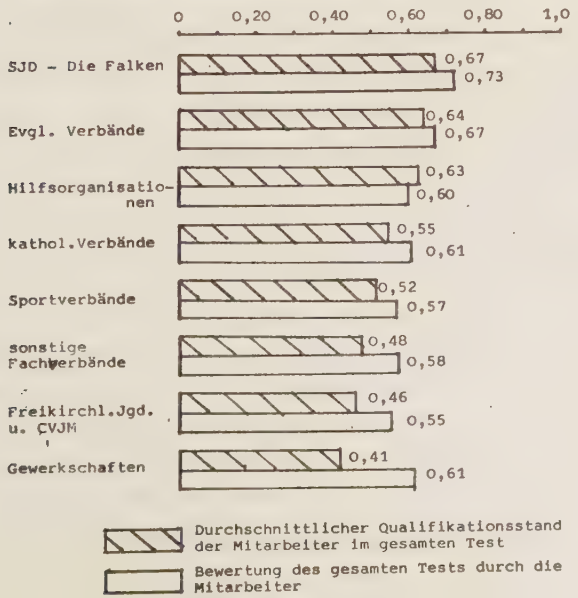
Verteilung sozialpädagogischer/sozialwissenschaftlicher Qualifikationen auf einzelne Verbandsgruppen (relative Frequenzen)



Der Zusammenhang zwischen Verbandsgruppe und Wissen wird durch die Chi-Quadrat-Tabelle auf einem Signifikanzniveau von α = o,o5 bestätigt. Der Kontingenzkoeffizient beträgt o,2o4. (Anhang, Tabelle 64) Die Aussage über die Art des Zusammenhangs muß jedoch korrigiert werden. Aus der Abbildung geht hervor, daß allein die konfessionellen Verbände über ein signifikant (α = o,o5) höheres Qualifikationsniveau verfügen als die fach- und sachbezogenen Gruppen. Zwischen den zuletzt genannten Verbänden und den politischen Interessengruppen besteht jedoch kein signifikanter Unterschied. Um die Daten genauer aufzuschlüsseln, sollen die Verteilung der Gesamtqualifikationen und die Bewertung durch die Mitarbeiter auf einzelne Verbandsgruppen und Verbände näher betrachtet werden.

Abbildung 60

Verteilung der Gesamtqualifikationen und der Bewertung des "Wissensteils" auf einzelne Verbände und Verbandsgruppen (relativierte Durchschnittswerte)



Das Streifendiagramm ermöglicht differenziertere Aussagen über das Qualifikationsniveau einzelner Verbände. So wird deutlich, daß sich die Verbandsgruppe "politische Interessenverbände" aus zwei - nach ihrem Qualifikationsstand - gänzlich unterschiedlichen Gruppen, den SJD - "Die Falken" und den Gewerkschaftlern, zusammensetzt. Während der Verband SJD - "Die Falken" mit einem Durchschnittswert von o,67 (VK = 33) an der Spitze aller Verbände rangiert, bilden die Gewerkschaftler mit einem Durchschnitt von o,41 (VK = 43) den Schluß der Rangreihe. Da sich der Wissensteil aus Fragen zusammensetzt, deren Beantwortung zum Teil Allgemeinbildung, zum Teil Spezialwissen aus der Jugendarbeit erfordern, gelten Schulbildung und Aus- und Fortbildung als einflußreichste Variablen (siehe S. 542). Da in beiden Fällen der Jugendverband SJD - "Die Falken" höhere Werte erreicht als die Gewerkschaftler (Anhang,Tab. 65),kann der Unterschied im Qualifikationsniveau durch diese Einflußgrößen erklärt werden. Unsere Hypothese muß entsprechend differenziert werden: Nur die SJD - "Die Falken" weisen als politischer Interessenverband ein höheres Qualifikationsniveau auf als konfessionelle oder fach- und sachbezogene Verbände. Eine ähnliche Korrektur wird bezüglich der fach- und sachbezogenen Verbände erforderlich. Die Hypothese kann nur durch die Sportgruppen ($\bar{X}$ = o,52) und die sonstigen Fachverbände ($\bar{X}$ = o,48) plausibilisiert werden. Ein ungleich höheres Qualifikationsniveau können die Mitarbeiter der Hilfsorganisationen ($\bar{X}$ = o,63) aufweisen. Ebenso bestehen signifikante Unterschiede zwischen den beiden großen Konfessionen sowie diesen und den freikirchlichen Gruppen und des CVJM. Die bekannten religiösen bzw. kultur-

spezifischen Ursachen für die Differenz zwischen Katholiken und Evangelischen treffen in ungleich stärkerem Maße auf die Unterschiede zwischen den großen Konfessionen und den zuletzt genannten Gruppierungen zu. Gerade die freikirchliche Jugend und der CVJM zeigen vermutlich aufgrund ihrer spezifischen religiösen Orientierung extrem große Widerstände gegen eine sozialpädagogische/sozialwissenschaftliche Qualifizierung. Während die Bewertung des gesamten Tests in der Regel um 0,4 - 0,10 Einheiten über, bei den Hilfesorganisationen um 0,3 Einheiten unter dem tatsächlichen Qualifikationsniveau liegt, beträgt die Differenz zwischen Wissen und Bewertung bei den Gewerkschaftlern 0,20 Einheiten. Dieser hochsignifikante (α = 0,005) Unterschied weist darauf hin, daß die Qualifizierungsbemühungen im Hinblick auf die Jugendvertreter der Gewerkschaften deutlich verstärkt werden müssen.

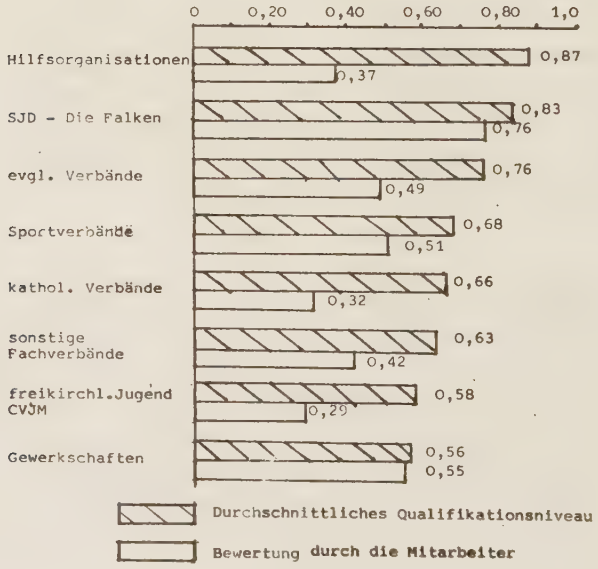
Hypothese 54 besagt, daß Mitarbeiter aus politischen Interessenverbänden über mehr Wissen in den Bereichen "politische Bildung (Gesellschaftsanalyse) und Jugendkunde (Sozialisation) verfügen als andere Mitarbeiter. Die folgenden Streifendiagramme zeigen die Verteilung der Durchschnittswerte der einzelnen Qualifikationsbereiche in Verbindung mit der Verbands- bzw. Verbandsgruppenzugehörigkeit (Anhang, Tabelle 66).

1. Politische Bildung, Gesellschaftsanalyse

Abbildung 61

Verteilung der Durchschnittswerte im Bereich "politische Bildung/Gesellschaftskritik" auf die Verbände bzw. Verbandsgruppen

(relativierte Durchschnittswerte)

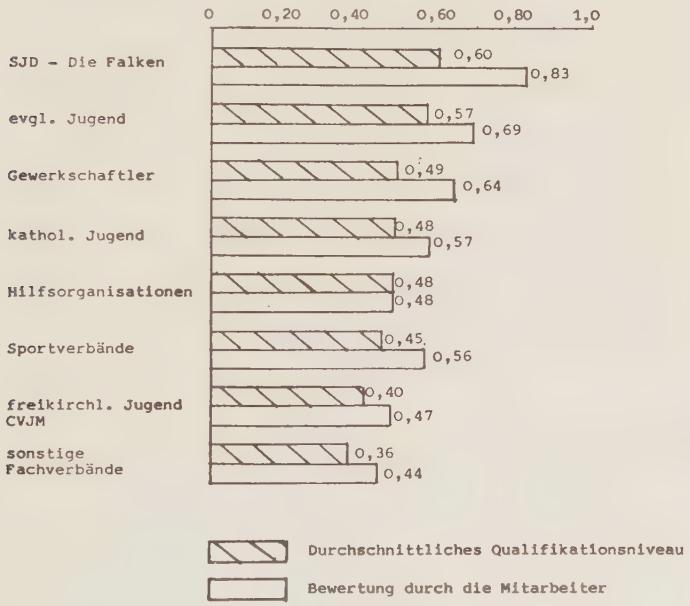


2. Jugendkunde / Sozialisation

Abbildung 62

Verteilung der Durchschnittswerte im Bereich "Jugendkunde/ Sozialisation" auf die Verbände bzw. Verbandsgruppen

(relativierte Durchschnittswerte)



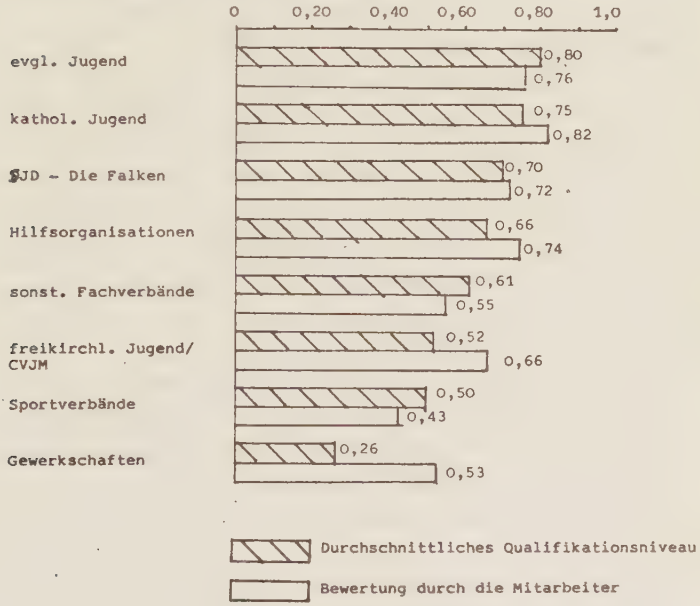
Auch diese Hypothese muß aufgrund der empirischen Befunde modifiziert werden. Im Bereich politischer Bildung/Gesellschaftsanalyse können von den politischen Interessenverbänden wiederum nur die SJD - "Die Falken" einen hohen Qualifikationsstand aufweisen ($\bar{X}$ = o,83), der sich jedoch nicht vom politischen Wissen der Hilfsorganisationen unterscheidet (o,87). In der Bewertung dieses Fragenteils stehen die SJD - "Die Falken" jedoch eindeutig an der Spitze. Die Gewerkschaftler messen diesen Komplex weit weniger Bedeutung zu ($\bar{X}$ = o,55) und wissen gleichzeitig entsprechend wenig (o,56). Dieses Ergebnis bestärkt die Annahme, daß es sich bei den entsprechenden Fragen um relativ abstrakte Sachverhalte handelt mit nur wenig Bezug zur konkreten pädagogischen Praxis. In die gleiche Richtung weist die Beobachtung, daß die Fragen dieses Teils im Gegensatz zum Bereich Jugendkunde/Sozialisation von den Mitarbeitern durchschnittlich als weniger bedeutsam angesehen werden. Dieser zuletzt genannte Bereich trifft offensichtlich eher die konkrete Lebenssituation der Jugendlichen bzw. auch der Mitarbeiter. Darüber hinaus beziehen sich zwei Fragen eindeutig auf den Arbeitsbereich, so daß sich Hypothese 54 zumindest tendenziell auch für die Gewerkschaftler bestätigen läßt. (Wissensstand $\bar{X}$ = o,49; Bewertung $\bar{X}$ = o,64) Neben den SJD - "Die Falken" verfügen auch die Mitarbeiter der evangelischen Jugend über einen relativ hohen Qualifikationsgrad in diesem Bereich ($\bar{X}$ =0,57) und messen ihm zugleich große Bedeutung zu ($\bar{X}$ = o,69). Deutlich wird ebenfalls, daß die Mitarbeiter der Verbände mit "multiplem Bezug" eher über die Lebenssituation der Jugendlichen informiert sind als jene mit "konkretem Aktivitätskern". Bei der freikirchlichen Jugend und dem CVJM bildet offensichtlich die religiöse Bildung den Kern der Aktivitäten,

vermutlich ohne dabei die Lebenssituationen genügend mit einzubeziehen.

3. Gruppenpädagogik / Gruppendynamik

Abbildung 63

Verteilung der Durchschnittswerte im Bereich "Gruppenpädagogik/ Gruppendynamik" auf die Verbände bzw. Verbandsgruppen
(relativierte Durchschnittswerte)



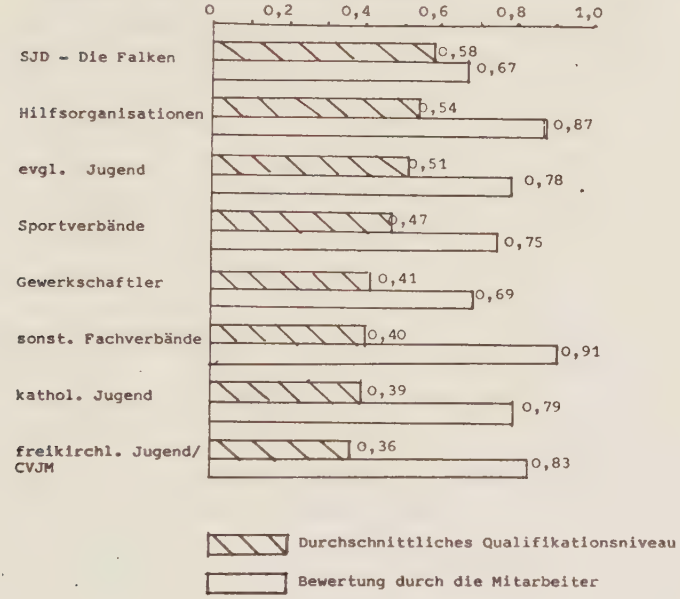
Bezüglich gruppenpädagogischer und gruppendynamischer Qualifikationen liegen die beiden großen konfessionellen Vereinigungen an der Spitze aller Jugendorganisationen. Offensichtlich gehören solche Veranstaltungsthemen gerade bei diesen Verbänden zu den bevorzugten Inhalten von Jugendgruppenleiterschulungen. Mit einer relativ geringen Streuung von VK = 36 % des Mittelwerts bei den evangelischen und

VK = 28 % des Mittelwerts bei den katholischen Mitarbeitern werden diese Qualifikationen auch entsprechend hoch bewertet ($\bar{X}$ = o,76 bzw. $\bar{X}$ = o,82). Zwar verfügen auch die SJD - "Die Falken" über ein relativ hohes Wissen in diesem Bereich ($\bar{X}$ = o,7o) und bewerten ihn entsprechend hoch ($\bar{X}$ = o,72); in beiden Fällen weist der relativ hohe Variabilitätskoeffizient (VK = o,46 bzw. VK = o,44) jedoch auf eine sehr heterogene Zusammensetzung dieser Gruppe im Hinblick auf die zur Diskussion stehenden Qualifikationen hin. Vermutlich bestehen über die Möglichkeit der Integration gruppendynamischer Methoden in eine Strategie politischer Bildung auch bei der SJD - "Die Falken" noch unterschiedliche Auffassungen. Das geringe Qualifikationsniveau der Sportler weist vermutlich darauf hin, daß - bedingt durch die Hauptaktivitäten vorwiegend leistungsorientierter Wettkämpfer - die Bedeutung einer metakommunikativen Reflexion vorhandener Gruppenstrukturen nicht besonders hoch veranschlagt wird. Der bei dieser Verbandsgruppe zuvor festgestellte hohe Grad direktiver Einstellung der Mitarbeiter unterstützt diese Vermutung. Die große Kluft zwischen dem Qualifikationsniveau und der Bewertung dieses Bereichs bei den Gewerkschaftlern läßt wiederum auf einen Mangel an Schulungsangeboten bzw. auf entsprechende Hinderungsgründe bei den Mitarbeitern zur Teilnahme an solchen Veranstaltungen schließen.

4. Rechts- und Institutionenkunde

Abbildung 64

Verteilung der Durchschnittswerte im Bereich "Rechts- und Insititutionenkunde" auf die Verbände bzw. Verbandsgruppen
(relativierte Durchschnittswerte)



Auf die besonders große Kluft im Bereich der Rechts- und Institutionenkunde zwischen Wissen und Bewertung wurde bereits hingewiesen. Auffällig sind die hohen Werte in der Beurteilung dieser Fragen durch die Jugendverbände mit "hartem Aktivitätskern". Offenbar wird dieser Qualifikationsbereich im Bewußtsein der Mitarbeiter neben der verbandsspezifischen Hauptaktivität als wesentlichster Wissensinhalt angesehen.

Konsequenzen für die Mitarbeiterqualifizierung

Als Konsequenz für die Aus- und Fortbildung der Mitarbeiter läßt sich folgendes formulieren:

Die empirischen Ergebnisse über die Verteilung der Gesamtqualifikationen unter den einzelnen Verbänden und Verbandsgruppen legen die Folgerung nahe, die Aus- und Fortbildung gerade bei jenen Organisationen zu intensivieren, die entsprechend geringe Werte aufweisen. Das sind in unserer Untersuchung in erster Linie die Gewerkschaften sowie die meisten fach- und sachbezogenen Jugendverbände bzw. jene mit "hartem Aktivitätskern". Speziell in solchen Qualifikationsbereichen, die sich auf die allgemeine Lebenssituation des Jugendlichen beziehen (Sozialisation, Jugendkunde) und die methodisch ein auf die Gesamtperson des Jugendlichen bezogenes Arbeiten ermöglichen (Gruppenpädagogik, Gruppendynamik), weisen diese Mitarbeiter beachtliche Defizite auf. Da sich die Hauptaktivität der Gewerkschaftler auf die Situation des Jugendlichen im Betrieb konzentriert, weisen diese Mitarbeiter in dem entsprechenden Bereich "Sozialisation" höhere Werte auf. Für das Wissen in Gruppenpädagogik und Gruppendynamik gilt jedoch die genannte "Defizittheorie". Offensichtlich gehört es zum Charakter dieser Verbände, daß sie nicht in der Lage sind, auf die Gesamtheit der Bedürfnisse Jugendlicher einzugehen, sondern sich allein auf jene beschränken, die dem Zweck der jeweiligen Organisation dienen. Sport hat in diesem Bewußtsein offensichtlich nichts mit der Situation des Jugendlichen im Betrieb zu tun, Gewerkschaftsarbeit nichts mit Problemen jugendlicher Freundschaftsbeziehungen und freikirchliche Bildungsarbeit nichts mit sexuellen Problemen.

"Damit verstärkt die traditionelle Jugendarbeit die Tendenz der kapitalistischen Gesellschaft, die Erfahrungen der Menschen in ihren verschiedenen Lebensbereichen und -phasen voneinander zu isolieren und gegeneinander abzuschirmen ... Die menschliche Persönlichkeit wird zerlegt in quasi selbständige Persönlichkeitsparzellen - betriebliche, schulische, sportliche, familiäre, kleingärtnerische und viele andere mehr." [1] Eine emanzipatorische Aus- und Fortbildung der Mitarbeiter hat einer solchen Tendenz entgegenzuwirken. Sie hat die Mitarbeiter aller Verbände dafür zu sensibilisieren, zu erkennen, welche Bedürfnisse von den Jugendlichen an seine Organisation herangetragen werden. Er hat zu überdenken, welche Probleme thematisiert und welche evtl. völlig ausgeschlossen werden. Trotz einer berechtigten Schwerpunktbildung in einzelnen Einrichtungen liefert "die Frage, welche und wieviele Probleme und Bedürfnisse eine Organisation in ihrer Arbeit in emanzipatorischer Weise aufzunehmen in der Lage ist, ... wichtige Hinweise dafür, ... ob ihre Jugendbildungsarbeit eher an ihren eigenen oder am Interesse der Betroffenen orientiert ist." [2] Mitarbeiter müssen durch Qualifizierungsmaßnahmen dazu befähigt werden, "Jugendliche instandzusetzen, unzusammenhängende und widersprüchliche Erfahrungen so zu verarbeiten, daß z. B. der Zusammenhang von Arbeit und Freizeit, Sport und Politik, Familie und Betrieb und entsprechender eigenbestimmter Handlungsmöglichkeiten deutlich werden." [3]

1) Damm, Diethelm, Politische Jugendarbeit a.a.O., Seite 78

2) Eben da, Seite 79

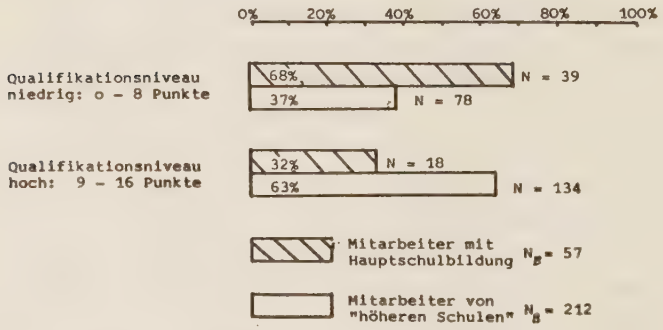
3) Eben da, Seite 78

Allgemeines Qualifikationsniveau in Verbindung mit verschiedenen Variablen

Um die Zusammenhänge zwischen dem sozialpädagogischen/sozialwissenschaftlichen Qualifikationsstand und weiteren Variablen aufzudecken, sollen die folgenden Abbildungen bzw. Korrelationsberechnungen vorgestellt werden. Abbildung 65 zeigt die Verteilung des Qualifikationsniveaus in einzelnen Gruppen mit unterschiedlicher Schulbildung:

Abbildung 65

Verteilung der sozialpädagogischen/sozialwissenschaftlichen Qualifikationen auf Mitarbeiter mit unterschiedlicher Schulbildung (relative Freqeuenzen)



Die Chi-Quadrat-Tabelle (Anhang, Tabelle 67) zeigt eindeutig hochsignifikante Zusammenhänge zwischen Schulbildung und Qualifikationsniveau. (Chi-Quadrat-Wert = 18,285, α = o,ooo5; C_{korr} = o,36) Dabei ist aus der Abbildung ersichtlich, daß sich die sozialpädagogischen/sozialwissenschaftlichen Qualifikationen mit zunehmender Schulbildung ebenfalls erhöhen. Hypothese 55

gilt damit als vorläufig bestätigt.

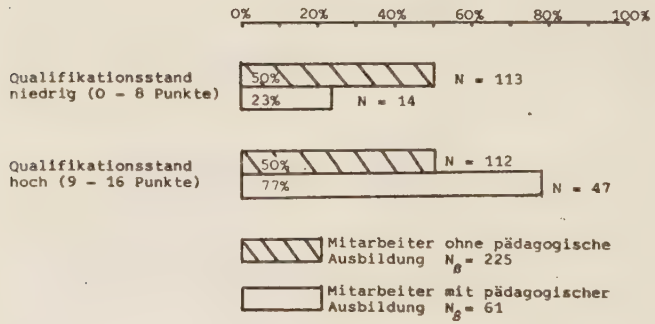
Nicht bestätigen läßt sich dagegen die Vermutung in Hypothese 56 , daß Angehörige der Mittelschichten über mehr Qualifikationen verfügen als Mitarbeiter aus den unteren Schichten. In der Tendenz scheint die Annahme berechtigt zu sein; die vorhandenen Unterschiede erweisen sich jedoch nicht als signifikant (Anhang, Tabelle 68).

Da auch in unserer Population zwischen Schichtzugehörigkeit und Schulbildung ein signifikanter Zusammenhang besteht, und zwar derart, daß Angehörige der Mittelschichten eher eine "höhere Schule" besuchen als Angehörige der Unterschichten,und zugleich Schulbildung und Wissen hochsignifikant miteinander zusammenhängen, überrascht das obige Ergebnis, nach dem Schichtzugehörigkeit und Wissen nicht miteinander korrelieren. Vermutlich wird der Qualifikationsstand der Mitarbeiter - wie bereits vermutet - zusätzlich stark von der Teilnahme an Aus- und Fortbildungsveranstaltungen in der Jugendarbeit beeinflußt. Dieser Gedanke soll im Kapitel über die Qualifizierungsveranstaltungen weiter verfolgt werden.

Gemäß Hypothese 57 verfügen Mitarbeiter, die sich in einer schulischen Ausbildung zu pädagogischen Berufen befinden oder eine solche abgeschlossen haben, über wesentlich mehr Qualifikationen als Mitarbeiter ohne eine solche Ausbildung:

Abbildung 66

Verteilung sozialpädagogischer/sozialwissenschaftlicher Qualifikationen auf Mitarbeiter mit und ohne pädagogische Ausbildung (relative Freqeuenzen)

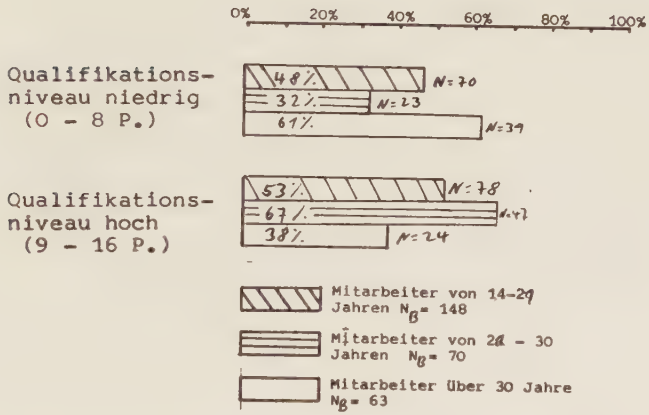


Der Chi-Quadrat-Wert von 14,457 (α = o,ooo5) und der Kontingenzkoeffizient von o,31 bestätigen den aus der Abbildung ersichtlichen Zusammenhang (Anhang, Tabelle 69). Dieses Ergebnis unterstützt die Hypothese, daß (hier bezogen auf das Qualifikationsniveau als Voraussetzung für eine emanzipatorische Arbeit) eine zunehmende Professionalisierung in der Jugendarbeit zugleich die Qualität der pädagogischen Tätigkeit erhöht.

Hypothese 58 behauptet einen Zusammenhang zwischen dem Alter der Mitarbeiter und ihrem sozialpädagogischen/sozialwissenschaftlichen Qualifikationsniveau. Mit zunehmendem Alter würde zugleich das für Jugendarbeit relevante Wissen zunehmen. Die folgende Abbildung zeigt, daß diese Vermutung einer Differenzierung bedarf.

Abbildung 67

Verteilung der sozialpädagogischen/sozialwissenschaftlichen Qualifikationen auf einzelne Altersgruppen (relative Freqeuenzen)



Auf einem Signifikanzniveau von α = 0,005 wird ein deutlicher Zusammenhang bestätigt (Chi-Quadrat-Wert = 11,245; C_{korr} = 0,26, Anhang, Tabelle 70). Allerdings kann keineswegs die vermutete positive Korrelation zwischen Alter und Wissen beobachtet werden, sondern überraschenderweise ein zum Teil gegenläufiges Ergebnis: In der Altersgruppe 14 - 21 Jahre verteilen sich die Jugendarbeiter gleichmäßig auf die Gruppen mit höherem und niedrigerem Qualifikationsgrad. Das heißt, bezogen auf die Gesamtrelation entspricht das Qualifikationsniveau dieser Altersgruppe ziemlich genau den Erwartungen. (Nach der theoretischen Verteilung müßten sich die Mitarbeiter auf die beiden Qualifikationsgruppen gleich stark verteilen.) Deutliche Abweichungen in Richtung auf ein höheres Qualifikationsniveau

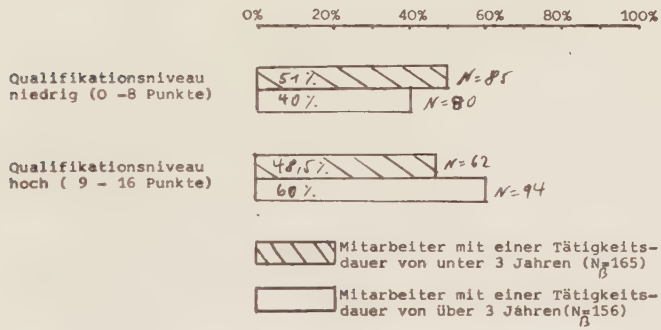
als erwartet sind jedoch beobachtbar in der mittleren Gruppe der 23 - 3o-jährigen, während die über 3o-jährigen Mitarbeiter wiederum sich als tendenziell weniger qualifiziert erweisen als es der theoretischen Erwartung entspräche. Da zwischen Alter und der Teilnahme an Aus- und Fortbildungskursen zwar ein tendenzieller, jedoch kein signifikanter Zusammenhang besteht (Anhang, Tabelle 102), ist der Unterschied voraussichtlich auf die ungleiche Verteilung der Schulbildung in den einzelnen Altersgruppen zurückzuführen .

Möglicherweise trägt auch ein stärkeres Verhaftetsein älterer Mitarbeiter in traditionellen Vorstellungen von Jugendarbeit dazu bei, daß emanzipatorische Wissenselemente in geringerem Maße aufgenommen und verarbeitet werden.

Hypothese 59 beinhaltet die Vermutung, daß mit zunehmender Tätigkeitsdauer in der Jugendarbeit sich zugleich der Qualifikationsstand der Mitarbeiter erhöht. Die Chi-Quadrat-Tabelle bestätigt diese Annahme auf einem Signifikanzniveau von α = o,o5 (Chi-Quadrat-Wert: 4,47; C_{korr} = 1,66). Die prozentuale Verteilung sieht folgendermaßen aus: (Anhang, Tabelle 71)

Abbildung 67a

Verteilung der sozialpädagogischen/sozialwissenschaftlichen Qualifikationen auf Mitarbeitergruppen mit unterschiedlicher Tätigkeitsdauer (relative Frequenzen)

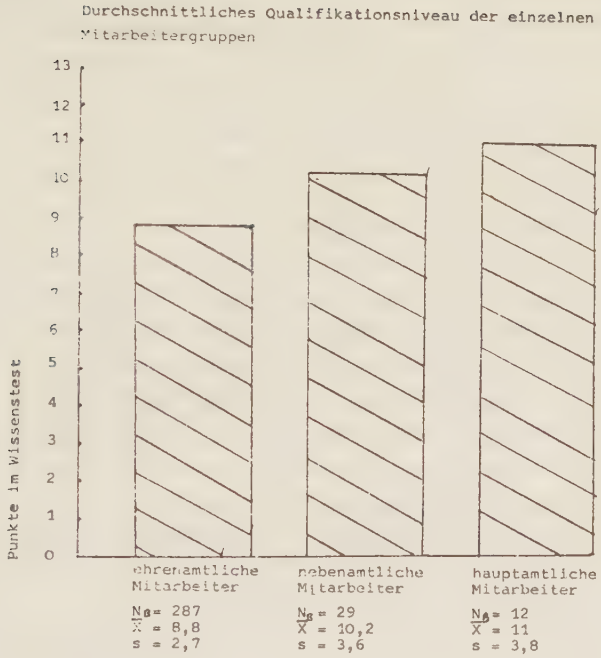


Mit zunehmender Tätigkeitsdauer wächst zugleich die Möglichkeit, an Aus- und Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen, so daß der beobachtete Zusammenhang voraussichtlich auf diesen Umstand zurückzuführen ist.

Das Ergebnis bestätigt die Notwendigkeit, durch geeignete Maßnahmen einer zu großen Fluktuation der Mitarbeiter in der Jugendarbeit entgegenzuwirken, um das allgemeine Qualifikationsniveau steigern zu können.

Hypothese 6o behauptet, daß hauptamtliche Mitarbeiter höher qualifiziert sind als neben- und ehrenamtliche Jugendarbeiter. Aus Hypothese 61 geht hervor, daß sich zwischen ehren- und nebenamtlichen Mitarbeitern keine Unterschiede ergeben werden. Die folgende Chi-Quadrat-Tabelle stellt erst mit einem Signifikanzniveau von α = o,o8 einen Zusammenhang zwischen beiden Variablen fest (Anhang, Tabelle 72). Die Zahlenverhältnisse in den einzelnen Zellen der Chi-Quadrat-Tabelle scheinen die Hypothese tendenziell zu plausibilisieren. Um die Unterschiede genauer zu beleuchten, sollen die Qualifikationsniveau-Mittelwerte der drei Gruppen miteinander verglichen werden:

Abbildung 68



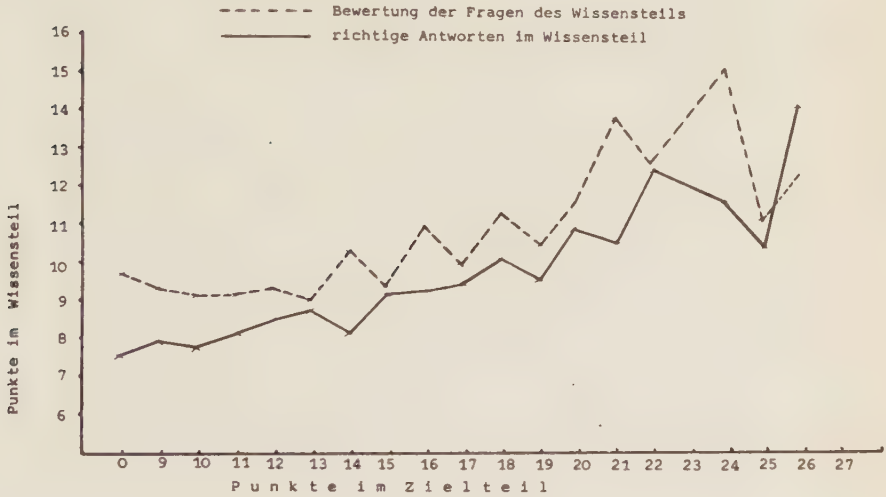
Insgesamt ist auffällig, daß die Durchschnittswerte der drei Mitarbeitergruppen relativ nahe beieinander liegen. Das Qualifikationsniveau der hauptamtlichen Mitarbeiter ließ wesentlich höhere Werte erwarten. Ein Vergleich der Mittelwerte ergibt, daß Hypothese 6o lediglich im Hinblick auf die ehrenamtlichen Mitarbeiter bestätigt werden kann. Der sichtbare Unterschied der Mittelwerte zwischen haupt- und nebenamtlichen Mitarbeitern erweist sich als nicht signifikant. Hypothese 61 muß jedoch völlig verworfen werden, da sich der Unterschied zwischen ehren- und nebenamtlichen Mitarbeitern als signifikant

(α = o,oo5) erweist. Dieses Ergebnis ist vermutlich darauf zurückzuführen, daß den nebenamtlichen Mitarbeitern die kleine Gruppe der Zivildienstleistenden und Praktikanten (N = 13) zugerechnet wurde. Erfahrungsgemäß handelt es sich dabei überwiegend um Gymnasiasten, die sich zudem teilweise in einer pädagogischen Ausbildung befinden.

Unter der Voraussetzung, daß es sich bei den kognitiven Qualifikationen um emanzipatorisches Handlungswissen handelt, behauptet Hypothese 62 eine positive Korrelation zwischen Qualifikationsniveau und Reformbereitschaft. Da unser Fragebogen im Einstellungsteil die negative Reformbereitschaft mißt, lautet die Hypothese folgendermaßen: Der Grad sozialpädagogischer/sozialwissenschaftlicher Qualifikationen korreliert negativ mit der negativen Reformbereitschaft. Die Korrelationsberechnung ergab einen Koeffizienten von o,245 mit einem überaus hohen Signifikanzniveau von α = o,ooo1. Mit anderen Worten: Die Hypothese wurde vorläufig bestätigt. (Anhang, Tabelle 43) Ein ebenso hoch signifikanter Zusammenhang (α = o,ooo1) besteht zwischen dem kognitiv bestimmten Qualifikationsniveau und den angestrebten Zielen in der Jugendarbeit. Mit einem Korrelationskoeffizienten von o,36 ist vorläufig erwiesen, daß mit zunehmenden emanzipatorisch-gesellschaftskritischen Zielen zugleich der Grad sozialpädagogischer/sozialwissenschaftlicher Qualifikationen zunimmt. Hypothese 63 gilt damit als plausibilisiert (Anhang, Tabelle Nr. 43) Der Zusammenhang zwischen Zielsystem und Qualifikationen soll aufgrund seiner Bedeutung anhand der folgenden Abbildung genauer dargestellt werden (siehe dazu auch Anhang, Tabelle Nr. 73).

Abbildung 69

Durchschnitt der richtigen Antworten und Bewertung der Fragen des Wissensteils in Abhängigkeit von den im Zielteil erzielten Punktwerten in der Dortmunder Stichprobe



Beide Kurven bewegen sich mit steigendem Punktwert im Zielteil mehr oder weniger stetig nach oben in Richtung auf eine höhere durchschnittliche Punktzahl im sozialpädagogisch/sozialwissenschaftlichen Qualifikationstest. Sie beginnen bei 0 Punkten, d. h. bei jener Gruppe Jugendarbeiter, die Teil C des Fragebogens (Ziele in der Jugendarbeit) nicht ausgefüllt haben. Auffällig am Verlauf beider Kurven ist zum einen die Beobachtung, daß die Fragen des Wissensteils (mit einer Ausnahme: Punktwert 26) durchweg höher bewertet als richtig beantwortet

werden, zum anderen die Tatsache, daß beide Kurven mit zunehmendem Punktwert im Zielteil immer weniger kontinuierlich, sondern alternierend ansteigen. Die erste Beobachtung unterstützt die bereits geäußerte These, daß bei den meisten Mitarbeitern eine Differenz zwischen dem tatsächlich sozialpädagogisch/sozialwissenschaftlichen Qualifikationsstand und dem von ihnen selbst als wünschenswert angesehenen Kenntnisstand existiert, die vermutlich dazu motivieren kann, sich an entsprechenden Qualifizierungsmaßnahmen zu beteiligen. Der zunehmend alternierende Kurvenverlauf bei liberal-progressiven, emanzipatorischen und antikapitalistischen Zielen signalisiert in diesen Gruppen bei einigen Jugendarbeitern deutlich große Unterschiede zwischen Einstellungssystem und kognitivem Qualifikationsstand. Bezogen auf einzelne Verbände (SJD - "Die Falken" und Gewerkschaftsjugend) wurde die Beobachtung bereits mit ihren Konsequenzen für die Aus- und Fortbildung diskutiert.

Hypothese 64 beinhaltet die Vermutung, daß Mitarbeiter mit unterdurchschnittlich geringem Qualifikationsstand zugleich weniger an ihren Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie ihren Qualifikationen zweifeln als Jugendarbeiter mit überdurchschnittlich hohem kognitivem Wissensstand. Die entsprechenden Berechnungen ergaben eine positive Korrelation von o,24 mit einem hohen Signifikanzniveau von α = o,ooo1. Offensichtlich sehen Mitarbeiter mit emanzipatorischem Handlungswissen mehr Probleme in der Verwirklichung ihrer pädagogischen Intentionen als Mitarbeiter mit geringem Qualifikationsniveau. Ob dieses Ergebnis auf ihre gesteigerte Sensibilität gegenüber der eigenen Praxis oder auf tatsächlich größere Widerstände zurückzuführen

ist, kann aufgrund der vorliegenden Daten nicht geklärt werden.

Die Korrelationsberechnungen zwischen Wissensstand und Autonomie sowie zwischen Wissensstand und Direktivität ergaben keine signifikanten Zusammenhänge.

Konsequenzen für die Aus- und Fortbildung der Mitarbeiter

1. Wenn schon aufgrund der bisher ausgewerteten Daten ein nicht zu unterschätzender Einfluß der Aus- und Fortbildungskurse auf das emanzipatorische Handlungswissen nahe liegt, Mitarbeiter mit Hauptschulabschluß jedoch aufgrund ihrer Schulbildung über weniger Qualifikationen verfügen, so ist die Folgerung sinnvoll, Qualifizierungsmaßnahmen speziell auf diese Zielgruppe abzustimmen, zumindest jedoch Maßnahmen zur Fortbildungsmotivation einzuleiten.

2. Das verhältnismäßig hohe Qualifikationsniveau der Mitarbeiter, die in einer pädagogischen Ausbildung stehen oder eine solche abgeschlossen haben, legt die Möglichkeit nahe, diese Mitarbeiter verstärkt als Teamer für Qualifizierungsmaßnahmen einzusetzen.

3. Da ältere Mitarbeiter vermutlich aufgrund ihrer Schulbildung, speziell jedoch aufgrund der Schwierigkeiten, neues emanzipatorisches Handlungswissen aufzunehmen, über einen geringeren Grad an pädagogischen Wissenselementen verfügen, könnten Spezialkurse eingerichtet werden, die auf diese Problematik verstärkt Rücksicht nehmen.

4. Aufgrund der Zusammenhänge zwischen Tätigkeitsdauer und Qualifikationsniveau empfiehlt es sich, die Fluktuation der Mitarbeiter durch geeignete Maßnahmen, u. a. auch durch eine qualifizierte Aus- und Fortbildung, zu verringern, um so ein größeres Potential ausgebildeter Mitarbeiter zu schaffen.

5. Da hauptamtliche Mitarbeiter offensichtlich nicht über wesentlich mehr Qualifikationen verfügen als neben- und ehrenamtliche Jugendarbeiter, erscheint es sinnvoll, auch die Aus- und Fortbildungsmöglichkeiten dieser Gruppe zu intensivieren.

6. Die positiven Korrelationen zwischen emanzipatorischem Handlungswissen und Reformbereitschaft sowie zwischen emanzipatorischem Handlungswissen und gesellschaftskritischen Zielen legt die Folgerung nahe, daß alle drei Variablen auf Aus- und Fortbildungsveranstaltungen verstärkte Beachtung erfahren sollten, da vermutlich eine gegenseitige Verstärkung dieser Lernziele für eine emanzipatorische Praxis wirksame Effekte aufweist.

7. Da die positive Korrelation zwischen Qualifikationsniveau und Schwierigkeiten nicht eindeutig auf einen höheren Sensibilitätsgrad der Mitarbeiter, auf die größeren Praxiswiderstände oder auf beide Ursachen zurückzuführen ist, müssen zunächst beide Möglichkeiten in Betracht gezogen werden. Für die Aus- und Fortbildung hat diese Überlegung zur Konsequenz, daß mit einer verstärkten Vermittlung emanzipatorischer Wissenselemente zugleich die Probleme mit-reflek-

tiert werden müssen, die bei einer Anwendung der Qualifikationen in der Praxis auftreten. Entsprechend genügt es nicht, allein wünschenswerte Soll-Zustände zu entwerfen; zugleich müssen wirksame Handlungsstrategien erarbeitet werden, die über die begrenzte emotionale Belastbarkeit des Mitarbeiters nicht hinwegsehen.

4.3 Interaktionssysteme der Mitarbeitersituation

4.3.1 Interaktionssystem Mitarbeiter - Träger

Die Ergebnisse zur Frage der Trägerabhängigkeit von Mitarbeitern in der außerschulischen Jugendarbeit zeigen durchaus nicht jene subjektive Gewißheit größtmöglicher Eigenständigkeit, die in der theoretischen Grundlegung der empirischen Analyse zunächst angenommen wurde. Obwohl die in Aussage 65 gewählte Formulierung, daß ein "sehr geringer Prozentsatz" von Mitarbeitern aufgrund von Konflikten mit der Organisation aus der aktiven Arbeit ausscheidet, noch interpretationsfähig ist, kann sie keineswegs plausibilisiert werden. Wie in Abbildung 25 sichtbar wird, gaben 12,4 % aller ehemaligen Jugendarbeiter an, Konflikte hätten zum Ausscheiden beigetragen. Hinzu kommt die Tatsache, daß dieser Grund gleich hinter jenen biographisch bedingten Ursachen für den Rücktritt aus der aktiven Mitarbeit folgt, die nicht mit Jugendarbeit in Verbindung stehen. Ein noch grösserer Prozentsatz gab an, Aus- und Fortbildungsveranstaltungen zu besuchen, um unabhängiger vom Jugendverband zu werden oder Konflikte mit Verbandsvorgesetzten besser bearbeiten zu können (Abbildung Nr. 96). Somit kann auch dieser Prozentsatz nicht ohne weiteres als "sehr gering" bezeichnet werden, so daß auch Aussage 66 nicht bestätigt wird. Der Einfluß des Trägers auf den Handlungsspielraum der Mitarbeiter wird von diesen durchaus gesehen und offenbar auch als Problem empfunden. Die folgende Tabelle zeigt die Mittelwerte und Standardabweichungen der Reaktionen auf die 7 Statements, die zu der Dimension "Autonomie vom Verband" zusammengefaßt wurden:

Abbildung 70

Autonomie gegenüber dem Jugendverband: Mittelwerte, Standardfehler der Mittelwerte und Standardabweichungen in der gesamten Stichprobe und in einzelnen Verbandsgruppen *

Statements, die das Verhältnis zwischen Mitarbeiter und Jugendverband betreffen	Dortmund insges.			fach- und sachbez. Verbände			konfessionelle Verbände			politische Verbände		
	$\bar{x}$	Error	s	$\bar{x}$	Error	s	$\bar{x}$	Error	s	$\bar{x}$	Error	s
1. Ich habe keine Bedenken, eigene pädagogische Vorstellungen zu vertreten, auch, wenn sie den Erwartungen meines Verbandes widersprechen	3,8	0,1	1,8	3,2	0,2	2,1	4,1	0,1	1,7	4,3	0,3	1,6
2. Bei Schwierigkeiten mit Vorgesetzten im Jugendverband kann ich fest mit der Solidarität anderer Mitarbeiter rechnen	4,0	0,1	1,8	3,8	0,2	2,0	4,0	0,1	1,7	4,5	0,2	1,6
3. Mein Verband läßt dem einzelnen Mitarbeiter mehr Spielraum zur Verwirklichung eigener Ideen als irgendein anderer Verband	3,0	0,1	1,8	2,9	0,2	1,9	3,1	0,1	1,9	3,5	0,2	1,4
4. Es fällt mir nicht schwer, Forderungen gegenüber meinem Verband anzumelden und auch durchzusetzen	3,6	0,1	1,7	3,2	0,2	1,9	3,6	0,1	1,7	3,9	0,2	1,5
5. Ich erhalte von niemandem verpflichtende Anweisungen für meine Arbeit mit den Jugendlichen	4,1	0,1	1,8	3,8	0,2	2,1	4,3	0,1	1,7	3,8	0,2	1,4
6. Als Mitarbeiter eines Jugendverbandes könnte ich mich nicht mit einer Jugendgruppe solidarisieren, die nicht die Ziele meiner Organisation vertritt	2,6	0,1	1,7	2,3	0,2	1,7	2,7	0,1	1,6	3,2	0,3	1,9
7. Auseinandersetzungen mit der Verbandsleitung erscheinen mir sinnlos, denn der einfache Mitarbeiter kann seine Vorstellungen kaum erfolgreich vertreten	2,5	0,1	1,6	2,5	0,2	1,8	2,5	0,1	1,6	2,6	0,3	1,8

* Die Skala der möglichen Antworten reichte von "trifft gar nicht zu" bis "trifft vollständig zu" und enthielt insgesamt 6 Abstufungen. Die beiden letzten Statements sind umgekehrt skaliert. Grundsätzlich gilt: je höher der Mittelwert, umso autonomer fühlen sich die Mitarbeiter.

"trifft gar nicht zu" = 1

"trifft vollständig zu" = 6

Die jeweiligen Mittelwerte kennzeichnen die Höhe der jeweils empfundenen Autonomie gegenüber dem Verband. Die Skala der möglichen Antworten reichte von "trifft gar nicht zu" bis "trifft vollständig zu" und enthielt insgesamt 6 Abstufungen. Grundsätzlich gilt: je höher der Mittelwert, umso autonomer fühlen sich die Mitarbeiter. Die Spalte "Error" enthält den durchschnittlichen Fehler der Mittelwertberechnung, so daß die signifikanten Unterschiede zwischen zwei Durchschnittswerten

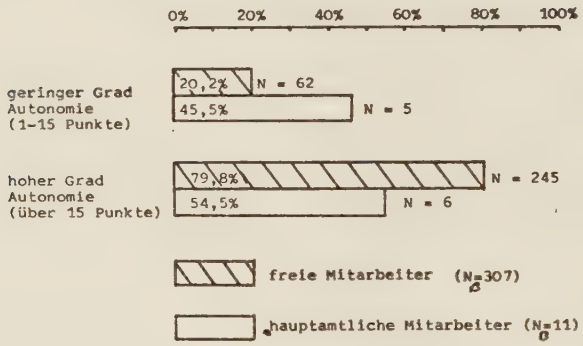
aus der Tabelle direkt ablesbar sind. Kaum ein Mitarbeiter ist davon überzeugt, daß sein eigener Verband ihm in jeder Hinsicht mehr Spielraum zur Verwirklichung eigener Ideen läßt als irgendeine andere Organisation (3). Im Durchschnitt wurde in der gesamten Stichprobe die 3 (= "trifft bedingt zu") angekreuzt. Die Jugendarbeiter der politischen Verbände glauben in signifikant höherem Maße an die eigenen Freiheiten als alle anderen Mitarbeiter, obwohl sie sich mehr an Anweisungen ihrer übergeordneten Jugendarbeiter oder entsprechender Organe halten als etwa die konfessionellen Mitarbeiter (5). Zum einen mag der Identifikationsgrad bei politischen und auch fach- und sachbezogenen Verbänden mit dem eigenen Sozialisationsmodus größer sein als in konfessionellen Gruppen, zum anderen gibt es vermutlich größere und mehr Aktivitäten, die durch festgeschriebene Verfahrensregeln vorgeschrieben sind. (Im Sportverband etwa der Aufbau einer Trainingsreihe, die zu einer bestimmten Leistung führen soll; in der Gewerkschaftsjugend die Richtlinien des Dachverbandes und verschiedener gesetzlicher Bestimmungen.) Wenn es darum geht, bestimmte Forderungen gegenüber dem Verband durchzusetzen, dann glauben am wenigsten die Mitarbeiter der fach- und sachbezogenen Gruppen, damit Erfolg zu haben (4). Der Unterschied zwischen den anderen beiden Verbandsgruppen ist nicht signifikant. Auch die Möglichkeit, sich mit einer anderen Jugendgruppe zu solidarisieren, die nicht die Ziele des eigenen Verbandes vertritt (6), sehen die Jugendarbeiter der ersten Verbandsgruppe am wenigsten gegeben, während die konfessionellen und politischen Verbände eher einen solchen Zusammenschluß billigen würden. Auseinandersetzungen mit der Verbandsleitung bezeichnen alle Mitarbeiter gleichmäßig als über-

wiegend sinnlos, da der einzelne Mitarbeiter keine Chance hat, seine Vorstellungen erfolgreich zu vertreten (7). Relativ viele Jugendarbeiter glauben jedoch daran, daß die anderen Mitarbeiter sich solidarisch verhalten, wenn es Schwierigkeiten mit Vorgesetzten im Jugendverband gibt (2); ein deutliches Zeichen für die - bereits im Zusammenhang mit den Motiven zur Jugendarbeit hervorgehobenen - kommunikativen Funktionen der aktiven Mitarbeit. Erwartungsgemäß hat Solidarität für die Jugendarbeiter der politischen Verbände die größte Bedeutung, sie rechnen in signifikant höherem Maße mit der Unterstützung durch die "Kollegen".

Insgesamt schwanken die Mittelwerte meist zwischen den Punkten 3-4 ; sie streuen also um die Mitte der Skala. Als globales Urteil kann daraus abgeleitet werden, daß sich die meisten Jugendarbeiter durchaus der Grenzen ihrer Mitbestimmung bewußt sind, die jedoch kaum stark in Frage gestellt werden, da die Skala in Richtung auf jene Werte, die ein größeres Sich-eingeengt-fühlen repräsentierten, nicht voll ausgenutzt wurde. Ein Zusammenhang zwischen Autonomie insgesamt und den einzelnen Verbandsgruppen konnte nicht nachgewiesen werden (Anhang, Tabelle 74). Wie in Hypothese 67 erwartet, haben freie Mitarbeiter eher das Gefühl, autonom handeln zu können als hauptamtliche Mitarbeiter:

Abbildung 71

Verteilung des angegebenen Autonomiegrads auf freie und hauptamtliche Mitarbeiter (relative Freqeuenzen)



Der Chi-Quadrat-Wert von 4,o (α = o,o5) und der Kontingenzkoeffizient von 1,6 bestätigen den - aus der Abbildung ersichtlichen - Zusammenhang zwischen Autonomie und Mitarbeitergruppe (Anhang, Tabelle 75). Auf dem Hintergrund der Vermutung, daß erst ein gewisser Grad an Sensibilisierung für soziale Sachverhalte die Grenzen der Autonomie sichtbar werden läßt, wurde in Hypothese 68 angenommen, daß Mitarbeiter mit pädagogischer Ausbildung einen geringeren Autonomiegrad angeben als Mitarbeiter ohne pädagogische Qualifizierung. Die Chi-Quadrat-Berechnung zeigt, daß diese Aussage nur tendenziell, nicht jedoch signifikant bestätigt werden kann (Anhang, Tabelle 76). Die vorläufige Zurückweisung der Hypothese wird gestützt durch die ebenfalls nicht signifikante Beziehung zwischen Autonomie und dem Besuch von Aus- und Fortbildungsveran-

staltungen (Anhang, Tabellen 77 + 78). Auf derselben Voraussetzung beruhte Hypothese 69, in der vermutet wurde, daß Mitarbeiter mit hohem sozialwissenschaftlichen Qualifikationsstand sich von ihrem Träger abhängiger fühlen als Mitarbeiter mit niedrigeren Qualifikationen. Die Korrelationsberechnung ergab jedoch keinen signifikanten Zusammenhang (Anhang, Tabelle 43). Eine positive Korrelation besteht jedoch zwischen gesellschaftspolitischen Zielen und Autonomie. Jugendarbeiter mit progressiven Zielen geben an, von ihrem Verband unabhängiger zu sein als Mitarbeiter mit konservativem Zielsystem (Anhang, Tabelle 43). Dieses Ergebnis stellt den häufig geäußerten Dogmatismusvorwurf gegen die sogenannten "Gesellschaftsveränderer" in Frage. Da die Gruppe jener Mitarbeiter, die hohe Reformbereitschaft zeigt, größer ist als die mit progressiven gesellschaftspolitischen Zielen und viele reformbereite Mitarbeiter in Verbänden arbeiten, die sich gegen Änderungen relativ früh sperren, konnte die in Hypothese 7o vermutete leicht negative Korrelation zwischen Autonomie und Reformbereitschaft bestätigt werden (Anhang, Tabelle 43 : Korrelationskoeffizient = o,18; α = o,ooo9). Vermutlich erfahren jene Jugendarbeiter, die sich für verschiedene Neuerungen auch in konservativen Verbänden einsetzen, wesentlich schneller die Grenzen des eigenen Gestaltungswillens als Mitarbeiter, die sich kritiklos in die vorgegebenen Strukturen fügen. Hypothese 71 behauptet, daß Mitarbeiter, die gemäß ihrer Selbsteinschätzung in der Arbeit wenig Schwierigkeiten sehen, zugleich einen hohen Grad Autonomie angeben. Die empirische Analyse ergab jedoch keinen signifikanten Zusammenhang (Anhang, Tabelle 43). Gegen-

über der in der Hypothese behaupteten Beziehung ist auch die Vermutung denkbar, daß die Erweiterung der eigenen Entscheidungs- und Gestaltungsmöglichkeiten und das Fehlen vorgegebener Regeln und Anweisungen auch höhere Anforderungen an die Qualifikationen des Mitarbeiters stellt, so daß in der Praxis eher Schwierigkeiten auftreten als innerhalb festgefügter, von der einzelnen Person des Jugendarbeiters unabhängiger Regelsysteme. Zwischen den Variablen Geschlecht, Alter, Sozialschicht und Schule konnten keine Zusammenhänge festgestellt werden (Anhang, Tabellen 79 - 82). Allein zwischen Berufsausbildung und Autonomie besteht ein positiver Zusammenhang: Jugendarbeiter mit einer "höheren" Ausbildung geben zugleich an, selbständiger handeln zu können als Mitarbeiter mit Lehrabschluß ohne zusätzliche Qualifizierung (Anhang, Tabelle 83). Da Mitarbeiter der Gewerkschaft insgesamt einen relativ hohen Autonomie-Grad angeben (Anh.Tab.84), muß es sich um solche Jugendarbeiter mit einfacher Berufsqualifikation handeln, die in anderen Verbänden tätig sind, die von höheren Berufsgruppen dominiert werden. In dieser Umgebung erfahren sie vermutlich in größerem Maße ihre Machtlosigkeit, da sie ihre Interessen gegen die Übermacht der anderen Jugendarbeiter nicht durchsetzen können.

Konsequenzen für die Mitarbeiterqualifizierung

Obwohl keine Vergleiche zu anderen Sozialisationsinstanzen hergestellt werden können, lassen die bisherigen Ergebnisse den Schluß zu, daß Mitarbeiter in der Jugendarbeit (nach eigenen Aussagen) ihre Rolle relativ selbständig ausgestalten können. Mit diesem Freiraum für eigene Entscheidungen ist die Chance verbunden, für sich selbst und andere

Prozesse der Selbstbestimmung in Gang zu setzen; eine Möglichkeit, die jedoch nur realisiert werden kann, wenn die entsprechenden Fähigkeiten und Fertigkeiten zur Interessenvertretung und zur Organisation von Lernprozessen vorhanden sind. Andernfalls führen die Freiräume zur Hilflosigkeit und zu wachsenden Schwierigkeiten in der Praxis. Es bleibt nur das Sich-klammern an die wenigen festgefügten Traditionen und Regelsysteme, die der Verband vorgibt. Jene Mitarbeiter, die mit den nötigen Qualifikationen zu Reformen ihrer eigenen Arbeit und des näheren Tätigkeitsfeldes bereit sind, erfahren schnell die Grenzen ihrer Aktivität und erleben sich selbst als weniger autonom. Aus- und Fortbildung muß die nötigen Qualifikationen kognitiver und emotionaler Art vermitteln, die zur Eigeninitiative und gesteigertem Selbstvertrauen führen, damit die Jugendarbeiter dazu befähigt werden, die tatsächlich vorhandenen Freiräume im Verband zu sehen und zu nutzen. Darüber hinaus wird erforderlich sein, die institutionellen Grenzen von Reformen aufzudecken und dort die Handlungsspielräume der Mitarbeiter und Jugendlichen zu erweitern, wo Verbandszwecke Autonomie und Identitätsbildung verhindern. Da sich zwischen Autonomie und Verbandszugehörigkeit - zumindest im Bewußtsein der Mitarbeiter - keine Beziehungen ergaben, gilt das bisher Gesagte für alle Institutionen organisierter Jugendarbeit.

4.3.2 Interaktionssystem Mitarbeiter/Mitarbeiter

Das Interaktionssystem der Jugendarbeiter untereinander soll zunächst als Kommunikationssystem bestehender Freundschaftsbeziehungen betrachtet werden. Die Aussagen 72 und 73 beziehen sich auf die erfragten Motive zur Mitarbeit und vermuten, daß die beiden Gründe "Ich habe die Möglichkeit, Freunde zu treffen" und "Ein Bekannter, der schon als Mitarbeiter tätig war, interessierte mich für die Arbeit" für viele Jugendarbeiter von großer Bedeutung sind. Wie aus Abbildung 26 hervorgeht, steht die Motivation, mit Freunden zusammenzusein, mit an erster Stelle der Prioritätenliste; der Mittelwert von $\overline{X}$ = 2,o wird von keinem anderen Grund überboten. Ferner zeigt die Tabelle, daß von den genannten Bezugspartnern allein ein "Bekannter, der schon als Mitarbeiter tätig war", zur Mitarbeit motivieren konnte ($\overline{X}$ = 1,6). Die Werbung neuer Mitarbeiter im "Schneeballsystem" scheint auch in der Jugendarbeit zu funktionieren. Die beiden genannten Hypothesen können somit bestätigt werden. Das Interesse an befriedigenden sozialen Beziehungen zu Gleichgesinnten kann auch unter den Motiven zur Teilnahme an Aus- und Fortbildungsveranstaltungen wiederentdeckt werden: 5o % aller befragten Mitarbeiter möchten während der Kurse "neue Beziehungen anknüpfen" und 3o % wünschen sich die Erfahrung der "stärkenden Gemeinschaft" (Anhang, Tab. 88). Auch diese - in Aussage 74 angesprochenen Gründe sprechen für den Wunsch nach befriedigenden kommunikativen Beziehungen. Wie in Aussage 75 bereits richtig vermutet wurde, wird das Statement "Freiraum für sexuelle Beziehungen während des Kurses wahrnehmen" nur selten angekreuzt (insgesamt von 15 Jugendarbeitern),

jedoch nahezu sooft wie die Gründe "Unsicherheit im Umgang mit konkurrierenden Jugendverbänden" (17 Mitarbeiter) und "Unsicherheit im Umgang mit Verbandsvorgesetzten"(15 Mitarbeiter) genannt.

Die Bedeutung des Teams als Voraussetzung einer effektiven pädagogischen Arbeit und die tätigkeitsbezogene Kommunikation werden von den Jugendarbeitern ebenfalls relativ hoch eingeschätzt. So erreichte das Statement "Fähiger zur Teamarbeit werden" mit den höchsten Prozentsatz aller Nennungen: 64 % aller Mitarbeiter kreuzten dieses Motiv zur Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen an, gleich hinter dem in Aussage 76 hervorgehobenen - und in der Prioritätenliste an erster Stelle stehenden - Statement "Erfahrungsaustausch mit Mitarbeitern aus anderen Arbeitsbereichen" (69 %). Auch bei dem Bemühen, die eigene Praxis kritisch zu überdenken, wird die Kommunikation mit anderen gesucht: 41 % wählten das Motiv "Eigenes Praxisfeld aus der Distanz mit anderen überprüfen".

Das Bewußtsein der Solidarität der Mitarbeiter untereinander muß als wesentliches Element der innerverbandlichen Demokratie angesehen werden. Wie die einzelnen Statements zum Fragebogenteil "Autonomie" zeigen (Abbildung 70), steht die Gewißheit,"bei Schwierigkeiten mit Vorgesetzten im Verband" mit der Solidarität anderer Mitarbeiter rechnen zu können, mit an erster Stelle der Prioritätenskala, so daß Hypothese 77 plausibilisiert ist, in der genau dieses Ergebnis vermutet wurde. Bei der Interpretation eines Vergleichs dieses Statements zwischen den einzelnen Verbandsgruppen wurde deutlich, daß der Solidarität untereinander in jenen Verbänden die größte Bedeutung

zugesprochen wird, die sich die Interessenvertretung der Jugendlichen zum Ziel gesetzt haben (Seite 559). Gemäß der Formulierung des Statements sind die meisten Jugendarbeiter bereit, diese Solidarität untereinander auch gegen die Verbandsspitze einzusetzen.

Die Analyse der Beziehung zwischen der Solidarität der Kollegen und den gesellschaftspolitischen Zielen kommt jedoch - wie in Hypothese 78 vermutet - zum gegenteiligen Ergebnis: Jene Mitarbeiter, die progressive Ziele vertreten, sind sich am wenigsten der Unterstützung durch andere Jugendarbeiter gewiß (Anhang, Tabelle 85). Da in unserer Stichprobe die größere Zahl der 81 Mitarbeiter mit politisch fortschrittlichen Zielen in fach- und sachbezogenen, besonders aber in konfessionellen Verbänden arbeitet, kann dieses Ergebnis nicht besonders überraschen. Die ebenfalls in Hypothese 78 vermuteten Beziehungen zwischen Solidarität und pädagogischer Ausbildung sowie sozialwissenschaftlichem Qualifikationsstand konnten nicht bestätigt werden (Anhang, Tabellen 86 + 87). Bestätigt wurde die in Aussage 79 formulierte Vermutung, daß nur ein geringer Prozentsatz von Jugendarbeitern Aus- und Fortbildungskurse besucht, weil sie im Umgang mit Verbandsvorgesetzten unsicher sind (Anhang, Tab. 88). Konflikte mit der Organisation selbst haben offensichtlich keine große Bedeutung. Aussage 8o kann nicht mit der gleichen Sicherheit bestätigt werden. Vermutet wurde, daß kaum Mitarbeiter aus der Jugendarbeit ausgeschieden sind, weil sie Konflikte mit anderen Mitarbeitern hatten. Unter den wenigen Gründen, die allein auf den Verband selbst zurückzuführen sind, rangiert dieses Motiv mit 8,9 % an zweiter Stelle. Das geäußerte Bedürfnis, "fähiger zur Teamarbeit zu werden", hat offenbar eine berechtigte Grundlage.

Konsequenzen für die Aus- und Fortbildung

Da die Bedeutung der persönlichen Kommunikation und der tätigkeitsbezogene Erfahrungsaustausch schon an verschiedenen Stellen hervorgehoben wurden und auch die Konsequenzen für die Mitarbeiterqualifizierung im Kapitel zur Aus- und Fortbildung noch genauer zur Sprache kommen, sollen hier keine weiteren Ausführungen gemacht werden. Angesichts der Bedeutung innerverbandlicher Demokratie für eine emanzipatorische Arbeit muß jedoch die Solidarisierungsfähigkeit als wesentliches Lernziel für Fortbildungskurse hervorgehoben werden. Mitarbeiter, die nicht in der Lage sind, sich untereinander solidarisch zu verhalten, werden auch kaum zusammen mit dem betreffenden Jugendlichen für deren Interessen eintreten können.

4.3.3 Interaktionssystem Mitarbeiter - Jugendliche

Über die Interaktionen zwischen Jugendarbeitern und den betroffenen Jugendlichen lassen sich aus den Ergebnissen zum Fragebogen kaum relevante Daten ableiten. Indirekt kann die bereits geleistete Diskussion über den direktiven oder nichtdirektiven Verhaltensstil als Hinweis auf ein bestimmtes Kommunikationsverhalten herangezogen werden, das auch für die Beziehungen zu den Jugendlichen charakteristisch ist. Hier sollen jedoch nur die beiden - im theoretischen Vorspann formulierten - Aussagen geprüft werden. In Aussage 81 wird vermutet, daß nur wenige Mitarbeiter angeben, jugendliche Verhaltensweisen nicht zu verstehen, unsicher oder gar entmutigt zu sein. Tabelle 72 zeigt die Mittelwerte, Standardfehler der Mittelwerte und Standardabweichungen der Reaktionen auf die drei entsprechenden Statements aus dem Teil "Schwierigkeiten in der Jugendarbeit":

Abbildung 72

Mittelwerte, Standardfehler der Mittelwerte und Standardabweichungen der Reaktionen auf drei Statements aus dem Fragebogenteil "Schwierigkeiten in der Jugendarbeit", die das Verhältnis zu den Jugendlichen betreffen.
Die Skala reichte von "trifft gar nicht zu (1) bis zu "trifft vollständig zu" (6) und hatte insgesamt 6 Abstufungen

		Dortmd. insges.	fach-+ sachbez. Verb.	konfess. Verb.	polit. Verb.
Ich fühle mich oft in meiner praktischen Arbeit durch das Verhalten der Jugendlichen entmutigt	$\bar{x}$	2,4	2,0	2,5	2,8
	Error $\bar{x}$	0,05	0,15	0,06	0,22
	s	1,1	1,3	0,9	1,4
Offen gestanden fällt es mir manchmal schwer, das Verhalten der Jugendlichen zu verstehen	$\bar{x}$	2,5	2,2	2,5	2,4
	Error $\bar{x}$	0,07	0,14	0,08	0,2
	s	1,2	1,2	1,2	1,2
In der Arbeit mit Jugendlichen fühle ich mich manchmal einfach unsicher	$\bar{x}$	2,3	1,8	2,5	2,5
	Error $\bar{x}$	0,07	0,14	0,08	0,2
	s	1,2	1,2	1,1	1,2

Die Mittelwerte aller drei Statements bewegen sich in der Gesamtstichprobe Dortmunds zwischen den Skalenpunkten 2 (= "trifft kaum zu") und 3 (= "trifft bedingt zu"), und die Standardabweichung reicht jeweils knapp über die Skalenwerte hinaus. Somit gilt als relativ gesichert, daß in der Kommunikation zwischen Mitarbeitern und Jugendlichen nach Aussagen der Mitarbeiter kaum wesentliche Konflikte eine Rolle spielen. Die fach- und sachbezogenen Verbände weichen mit ihrem Mittelwert jedoch signifikant von den anderen Gruppen ab. Sie geben an, die geringsten Probleme mit dem Verhalten der Jugendlichen zu haben - ein verständliches Ergebnis, da sich die Hauptaktivitäten auf den jeweiligen Aktivitätskern des Verbandes beschränken, der aufgrund seines sachbezogenen Charakters relativ wenig Konfliktstoff bietet.

Unter den "Motiven zur Aus- und Fortbildung" werden die beiden - den Problemkreis Mitarbeiter - Jugendliche berührenden - Statements "Sich besser durchsetzen können" und "Unsicherheit im Umgang mit Gruppenmitgliedern" nur relativ selten genannt (Anhang, Tabelle 88), so daß auch dieser Fragebogenteil keine Hinweise auf bedeutsame Konflikte liefert. Solche Probleme sind offenbar auch nur für ganz wenige Jugendarbeiter ein Grund, aus der aktiven Arbeit auszuscheiden, denn nur 3,6 % der nicht mehr tätigen Jugendarbeiter nannten Schwierigkeiten mit den Jugendlichen (Abbildung 25).

Konsequenzen für die Aus- und Fortbildung

Die Konsequenzen für die Mitarbeiterqualifizierung resultieren aus der Einschätzung der vorliegenden Ergebnisse zum Interaktionssystem Mitarbeiter - Jugendliche. Zum einen kann die Feststellung, daß die Jugendarbeiter in dieser Beziehung keine schwerwiegenden Probleme haben, als Hinweis auf ein optimales Verhältnis gewertet werden. Es könnte sogar sein, daß sich die Mitarbeiter so stark mit den Interessen der Jugendlichen identifizieren, daß keine Differenzen auftreten. Eine spezielle Reflexion des Interaktionssystems einschließlich der Einübung neuer Verhaltensweisen erwiesen sich dann als überflüssig. Zum anderen ist jedoch auch eine andersartige Schlußfolgerung denkbar: Da die Analyse des Interaktionssystems Mitarbeiter - Träger keine nennenswerten Konflikte aufzeigen konnte und die Analyse der Beziehungen zwischen Mitarbeitern und den Eltern der Jugendlichen noch zeigen wird, daß auch hier keine erwähnenswerten Differenzen auftreten, ist die Hypothese recht plausibel, daß entweder die innerverbandlichen Selektionsmechanismen in den meisten Fällen zur Interessenharmonie aller Beteiligten führen oder mögliche Konfliktstoffe und Interessengegensätze aus dem gemeinsamen Handlungsfeld hinausverlagert werden.

Aufgabe der Qualifizierungsmaßnahmen, die sich als emanzipatorische Bildungsarbeit verstehen, ist zunächst die Diagnose aller am Kräftefeld Jugendarbeit beteiligter Interessen, vor allem jener verborgenen Bedürfnisse, die durch den Sozialisationsmodus üblicherweise herausgefiltert werden. Ein stärkeres Reflektieren dieser Kräfte kann dazu beitragen,

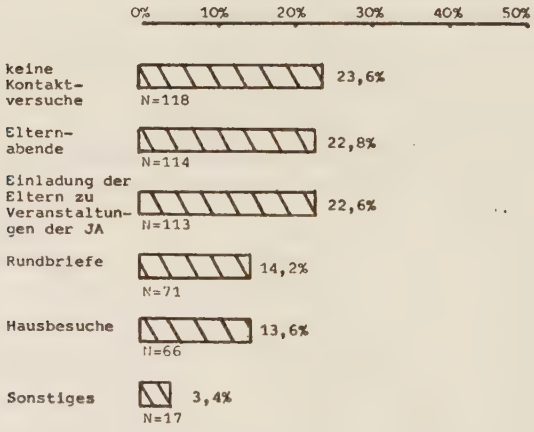
die im eigenen Verband wirksamen Selektionsmechanismen aufzudecken, die bisher verhinderten, daß z. B. Jugendliche der "benachteiligten Sozialisation" durch die eigene Jugendarbeit erfaßt wurden. Nachdem diese Ist-Analyse geleistet wurde, muß anhand der ideologischen Grundlagen der Organisation, vor allem jedoch auf dem Hintergrund eines allgemein anerkannten emanzipatorischen Funktionsverständnisses von Jugendarbeit, entschieden werden, ob an einer Umorientierung des herrschenden Sozialisationsmodus gearbeitet werden sollte und welche Interessenkonflikte dabei auftreten können. Ein solches Unternehmen erfordert Mut zum Widerspruch und zur Aufgabe liebgewonnener Positionen und Traditionen, die bisher zu jener "Friedhofsruhe" führten, die Identitätsbildung in einer allgemein konfliktuösen Sozialisation nur verhindern kann.

4.3.4 Interaktionssystem Mitarbeiter - Eltern der Jugendlichen

Abbildung 73 zeigt die Häufigkeit, mit der verschiedene Formen des Kontaktes zu den Eltern genannt wurden.

Abbildung 73

Kontakte zwischen Eltern der Jugendlichen und den Mitarbeitern in der Jugendarbeit (relative Frequenzen) (insgesamt 499 Nennungen einschließlich der Mehrfachäußerungen aller Mitarbeiter in Dortmund)



Sonstiges = Eltern arbeiten aktiv mit, sie gehören zum Verein (7)

Kontakte bei zufälligen Begegnungen (10)

Die meisten Mitarbeiter versuchen in irgendeiner Form mit den Eltern Kontakt aufzunehmen. Dabei dominieren die traditionellen Elternabende und die allgemeine Einladung an die Eltern, an den Veranstaltungen der Organisation teilzunehmen. Ein jeweils kleiner Prozentsatz der Jugendarbeiter informiert mit Hilfe von Rundbriefen oder macht

Hausbesuche. Die in Aussage 83 vermutete Dominanz dieser herkömmlichen Formen der Kommunikation ist nicht verwunderlich, da nur diese Antwortmöglichkeiten vorgegeben waren. Aktivitäten im Sinne der "kategorialen Gemeinwesenarbeit", die eine emanzipatorische Arbeit mit Erwachsenen einschließt, hätten unter "Sonstiges" genannt werden müssen. Da solche Formen der Elternarbeit - evtl. in Zusammenarbeit mit einer anderen Organisation - jedoch dort, wo sie angewandt werden, große Bedeutung haben, wären sie vermutlich unter "Sonstiges" genannt worden. Da das nicht der Fall ist, trifft Aussage 83 höchstwahrscheinlich zu.

Konflikte mit den Eltern wurden von 323 Mitarbeitern aus Dortmund insgesamt 27 mal geäußert. Dieser geringe Anteil von 8,4 % bestätigt Aussage 84, nach der ein verschwindend kleiner Prozentsatz der Jugendarbeiter über Konflikte mit den Eltern klagt. Folgende Konfliktursachen wurden angegeben:

- Behandlung unerwünschter Ziele und Inhalte (5)
- zu viel Freiheiten, zu wenig Aufsicht (5)
- ausschweifendes Feiern (4)
- es bleibt zu wenig Zeit für die Familie (4)
- die Kinder/Jugendlichen werden aufsässig (1)
- gemischte Zeltlager (1)
- Einmischung in den Erziehungsbereich der Familie (1)
- Kollision mit dem Jugendschutzgesetz (1)
- unerwünschte Kontakte (1)
- sonstige Gründe (4)

Alle Konfliktursachen weisen darauf hin, daß die Eltern überall dort widersprechen, wo sie die Fortsetzung ihrer Familienerziehung gefährdet sehen und abweichendes Verhalten der Kinder bzw. Jugendlichen

befürchten müssen (Aussage 85). Im Zusammenhang mit den folgenden Äußerungen der Mitarbeiter zu den Einstellungen der Eltern zur Jugendarbeit kann die Vermutung plausibilisiert werden, daß in den meisten Fällen die Erwartungen des Elternhauses erfüllt werden und Jugendarbeit somit primär ergänzende, weniger korrigierende Sozialisationsfunktionen einnimmt.

Einstellung der Eltern von Jugendlichen zur Jugendarbeit im Bewußtsein der Mitarbeiter

Die Einstellungen sind unbekannt	27
Sinnvolle Freizeitgestaltung	111
Gleichgültigkeit	69
Eltern sind froh, daß ihre Kinder gut aufgehoben sind	46
Eltern sind froh, daß sie ihre Kinder los sind	38
Jugend von der Straße holen	22
allgemeine positive Einstellung	21
Kontakt und Kooperation in Gruppen kann gelernt werden	22
aktive Unterstützung	10
Skepsis	8
körperliche Ertüchtigung	5
allgemeine Persönlichkeitsförderung	5
Bewahren vor politischen Gruppen	5
Erziehungshilfe, ohne abweichendes Verhalten zu erzeugen	5
Verbesserung der gesellschaftlichen Situation der Jugendlichen	2
Eltern sind auch schon im Verein	2

Die Liste der von den Mitarbeitern genannten möglichen Einstellungen der Eltern weist wenig konkrete Erwartungen auf. Es dominiert der Hinweis auf eine "sinnvolle Freizeitgestaltung", wobei der Begriff "sinnvoll" vermutlich zum Großteil jene konkreteren Erwartungen repräsentiert, die von

einigen Mitarbeitern als "von der Straße holen, Bewahren vor politischen Gruppen, Verhinderung von abweichendem Verhalten, körperliche Ertüchtigung" charakterisiert wurden. Hinzu kommt die Erwartung einer allgemeinen Persönlichkeitsförderung, speziell im Hinblick auf das Sich-zurechtfinden in Gruppen. Ein Großteil der positiven Äußerungen ist vermutlich darauf zurückzuführen, daß die Eltern selbst im Jugendverband oder in der zugeordneten Erwachsenenorganisation tätig sind. Speziell von diesen Eltern kann aktive Unterstützung der Arbeit erwartet werden.

Ein weitaus größerer Anteil betrachtet den Jugendverband als entlastende "Verwahranstalt", von der sie annehmen, daß ihre Kinder und Jugendlichen dort "gut aufgehoben sind", d. h. in ihrem Sinne beeinflußt werden. Solange diese Funktion gewährleistet ist, stehen sie der jeweiligen Institution gleichgültig gegenüber. (Dieses in Aussage 86 vermutete Ergebnis kann somit bestätigt werden.) Die von vielen Jugendarbeitern bemängelte geringe Anteilnahme an den Aktivitäten der Jugendorganisation könnte eine Chance bedeuten, daß die Jugendlichen unbeeinflußt vom Elternhaus ihre eigene Sozialisation planen können. Da jedoch vieles darauf hinweist, daß in den meisten Jugendverbänden die gesellschaftlich dominierenden Sozialisationsmuster repräsentiert werden, muß die Interessenlosigkeit der Eltern auf den gegenwärtigen Zustand fehlender Abweichung von der Familienerziehung zurückgeführt werden, so daß bei gegensteuernden Aktivitäten die Einflußnahme der Familie auf den Verband stärker hervortreten wird.

Abbildung 74 zeigt das Wissen der Mitarbeiter über den sozialen Hintergrund der Jugendlichen, die in die Veranstaltungen des Verbandes kommen.

Abbildung 74

Wissen der Mitarbeiter über den sozialen Hintergrund der Jugendlichen, die in die Veranstaltungen kommen

	fach- und sachbez. Verbände N=64+		konfess. Verbände N=197+		politische Verbände N=25+	
	$\bar{x}$++	VK	$\bar{x}$	VK	$\bar{x}$	VK
Wissen über den sozialen Hintergrund der Jugendlichen	5,7	63,7	7,3	41,7	6,6	51,9
Nicht-Wissen über den sozialen Hintergrund der Jugendlichen	3,6	94,7	2,9	94,2	3,8	85,3

+ Die Abweichungen von der vollständigen Mitarbeiterzahl (72 / 210 / 28) ergeben sich durch die Herausnahme der zweifelhaften Fälle, die nicht ausgewertet werden konnten.

++ Die Mittelwerte beziehen sich auf die 11 Fragen nach dem sozialen Hintergrund der Jugendlichen

Da keine Prozentwerte darüber vorliegen, wieviele Mitarbeiter nichts über den sozialen Hintergrund der Jugendlichen wissen, kann Aussage 87 nicht beurteilt werden, nach der ein hoher Prozentsatz vorausgesetzt wird. Aus den Mittelwerten der Jugendarbeiter aus einzelnen Verbandsgruppen ist ersichtlich, daß die Vertreter der fach- und sachbezogenen Organisationen im Durchschnitt etwas weniger, jene der politischen Organisationen jedoch etwas mehr als die Hälfte der 11 Fragen beantworten konnten. Die Mittelwertunterschiede zwischen diesen beiden Verbandsgruppen sind jedoch nicht signifikant.(α = 0,05). Allein die Mitarbeiter der konfessionellen Organisationen weichen mit 7,3 durchschnittlich beantworteten Fragen signifikant (α = 0,05) von den anderen Verbandsgruppen ab. Das gleiche

gilt für die Berechnung der Mittelwertsunterschiede der Spalte "Nicht-Wissen" über den sozialen Hintergrund der Jugendlichen. Somit sind die Jugendarbeiter aus konfessionellen Gruppen am intensivsten informiert im Gegensatz zu der Annahme in Aussage 88, nach der den Vertretern der politischen Interessengruppen dieser Platz zuerkannt wurde. Offenbar ist auch hier die Unterscheidung von Verbänden mit "multiplem Bezug" und solchen mit "hartem Aktivitätskern" von Bedeutung. Speziell die konfessionellen Organisationen, die den Jugendlichen in seiner ganzen Persönlichkeit beeinflussen wollen, sind am meisten an den konkreten Lebensbedingungen interessiert, die das Verhalten Jugendlicher beeinflussen. Von den politischen Organisationen konzentrieren sich die Gewerkschaftler vorwiegend auf die Lebenswelt "Betrieb" und beziehen die familiären Bedingungsfaktoren nicht mit in die praktische Arbeit ein. Das Selbstverständnis der fach- und sachbezogenen Verbände berührt - auch im Bewußtsein der Mitarbeiter - kaum den Lebensbereich Familie, so daß die Mitarbeiter über wenig Informationen verfügen.

Konsequenzen für die Aus- und Fortbildung

Die Ergebnisse der Auswertung des Interaktionssystems Mitarbeiter - Eltern der Jugendlichen können folgendermaßen zusammengefaßt werden: Während die Jugendarbeiter - vor allem der Verbände mit "multiplem Bezug" - zum großen Teil Kontakte zu den Eltern der Jugendlichen suchen, steht die Mehrheit der Eltern den Einrichtungen gleichgültig gegenüber. Aktivitäten von Seiten der Familie sind nur dann zu erwarten, wenn die Eltern (oder ein Elternteil) selbst im Jugendverband bzw. der entsprechenden Erwachsenen-

organisation organisiert sind oder wenn offensichtlich Wertvorstellungen der Herkunftsfamilie durch den Einfluß der Jugendarbeit in Frage gestellt werden. Die wenigen Konfliktfälle lassen vermuten, daß die bisherigen Veranstaltungen der Jugendverbandsarbeit kaum Funktionen der Gegensozialisation wahrnehmen. Für eine reformierte Mitarbeiterqualifizierung heißt das vor allem zweierlei:

1. Der Lebensraum Familie sollte verstärkt in den Reflexions- und Aktionshorizont der Jugendarbeit gehoben werden. Jugendverbandsarbeit mit emanzipatorischem Selbstverständnis muß den Ablösungsprozeß des Jugendlichen von der Herkunftsfamilie kritisch begleiten; das heißt zugleich die Erziehung zur Distanz von der Familienrolle im Sinne der Konfrontation mit traditionellen Abhängigkeiten. Dieser Prozeß muß während der Qualifizierungskurse sowohl kognitiv-reflexiv als auch emotional begleitet werden. Ein solches Konzept wird zunächst die Konflikte mit der Umwelt, insbesondere mit den Eltern, erhöhen, sobald es praktisch wird.

2. Das Erzeugen von mehr Konflikten kann jedoch nicht das einzige Ziel der Aus- und Fortbildung sein, da der Jugendliche lernen muß, diese Konflikte mit den beteiligten Personen auszutragen. Dem Mitarbeiter darf nicht gleichgültig sein, welche Probleme durch eine emanzipatorische Bildungsarbeit in der Familie erzeugt werden. Somit bildet Elternarbeit einen wesentlichen Bestandteil des pädagogisch-politischen Gesamtprogramms. Da der einzelne Jugendarbeiter mit dieser Aufgabe weitgehend überfordert ist, muß die Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen

gefunden werden , die spezifische Aufgaben der Elternarbeit in einem größeren Rahmen der Gemeinwesenarbeit übernehmen können, an denen die Jugendarbeiter jedoch partiell beteiligt sind. Eine überverbandliche Organisation könnte die damit verbundenen organisatorischen und personellen Schwierigkeiten leichter überwinden als jeder einzelne Verband. So wären Modellprogramme zu entwickeln in Zusammenarbeit mit fortschrittlichen Kräften der Volkshochschule, einiger Gesamtschulen aber auch traditioneller Erwachsenenverbände wie Gewerkschaften und Kirchen.

4.4. Aktionssystem der Mitarbeitersituation

Ziele, Inhalte und Methoden der konkreten Verbandsarbeit

Frage A9 forderte die Mitarbeiter dazu auf, die Ziele, Inhalte und Methoden der zwei bis drei wichtigsten Veranstaltungen des letzten halben Jahres anzugeben. Die während der Fragebogenaktion geäußerte Skepsis, mit dieser Anweisung sei die Antwortbereitschaft der Mitarbeiter arg überstrapaziert worden, bewahrheitete sich nicht. Die insgesamt über tausend genannten Ziele, Inhalte und Methoden ermöglichen eine detaillierte Auswertung, die im Rahmen dieser Arbeit auf einige wesentliche Punkte beschränkt werden soll. Um sowohl sprachlich, als auch inhaltlich möglichst nahe an den Formulierungen der Mitarbeiter zu bleiben, wurden insgesamt 103 Einzelkategorien gebildet, die wiederum zu 22 größeren Einheiten zusammengefaßt wurden. Diese größeren Bereiche lassen sich folgendermaßen zuordnen:

Ziele: 10 Zielgruppen mit insgesamt 360 Nennungen
inhaltlich-methodische Aktivitäten: 7 Bereiche mit insgesamt 477 Nennungen
Inhalte: Eine Großgruppe (mit Einzelthemen) mit insgesamt 106 Nennungen
Methoden: 4 Methodenbereiche mit 149 Nennungen.
(Anhang, Tabellen 89 - 95)

Die Auswertung beschränkt sich im wesentlichen auf diese Großgruppen und bezieht nur stellenweise die Unterkategorien mit ein, wenn die Fragestellung es erfordert. Zunächst soll die Zahl der jeweiligen Nennungen genauer beleuchtet werden. Die Entscheidung für eine offene Frage ging u.a. von der Überlegung aus, daß sich auf diese Art und Weise zusätzlich ablesen läßt, inwiefern die Mitarbeiter in der Lage sind, sich ihrer praktischen Arbeit gemäß der vorgegebenen Kriterien bewußt zu werden. Um diese Frage zu beantworten, können

zwei Wege eingeschlagen werden: Zum einen könnte untersucht werden , inwiefern es den Befragten gelang, gemäß der vorgegebenen Kategorien (Ziele, Inhalte, Methoden) zu differenzieren. Da sich diese didaktischen Begriffe jedoch nicht in jedem Fall genau abgrenzen lassen und einer solchen Analyse zudem der Vorwurf unnötiger Spitzfindigkeit gemacht werden kann, soll ein anderer methodischer Weg eingeschlagen werden. Da den Befragten die Anzahl der Nennungen nur in Form eines Richtwerts vorgegeben war (zwei bis drei Veranstaltungen) und diese Frage auch mit unterschiedlichem Umfang beantwortet wurde, kann eventuell die Zahl der Nennungen als Indikator für sowohl das Interesse, als auch die Fähigkeit betrachtet werden, retrospektiv über die eigene Praxis nachzudenken. Auch die möglicherweise mangelnde Motivation, diese Aufgabe anzufassen, hängt sicherlich von der Fähigkeit ab, sich überhaupt in dieser Form über das eigene Tun Gedanken zu machen. Viele Äußerungen von Mitarbeitern auf der Rückseite des Fragebogens weisen darauf hin, daß eine ganze Reihe der Befragten durch den Fragebogen erstmalig in systematischer Form über ihre Praxis nachgedacht haben. Vermutlich hat gerade die zur Diskussion stehende Frage dazu beigetragen. Da vermutet werden kann, daß Mitarbeiter mit hohem sozialpädagogischen Qualifikationsstand und fortschrittlich-gesellschaftsbezogenen Zielen eher in differenzierter Form über ihr pädagogisches Tun reflektieren, wurde die Zahl der Nennungen zunächst auf die Variablen "gesellschaftspolitische Ziele" und "sozialpädagogische/sozialwissenschaftliche Qualifikationen"bezogen:

Abbildung 75

Zahl der genannten Ziele,Inhalte und Methoden, bezogen auf die Variablen "gesellschaftspolit.Ziele" und "sozialpäd. Wissen"

	Mitarbeiter der Dortmunder Stichprobe insges.	gesellschaftspolit. Ziele: 9-12 Punkte konservativ	gesellschaftspolit. Ziele: 17-27 Punkte progressiv	sozialpädagog. Wissen: 1-12 Punkte gering	sozialpädagog. Wissen 13-16 Punkte hoch
Zahl der Mitarbeiter	323	82	97	146	177
Zahl der Nennungen	1092	282	363	442	653
Zahl der möglichen Nennungen	2907	738	873	1314	1593
Zahl der Nennungen im Vergleich zu d.mögl.Nennungen	37,6%	38,2%	41,5%	33,6%	40,9%

Als Vergleichszahlen können die- in Prozent ausgedrückten- Anteile der tatsächlich gezählten Nennungen an allen möglichen Nennungen herangezogen werden. Von den Unterschieden erweist sich nur die Differenz zwischen den sozialpädagogisch mehr (40,9%) und weniger (33,6%) qualifizierten Jugendarbeitern als signifikant (α =0,005) .Somit kann die Variable "sozialpädagogische/sozialwissenschaftliche Qualifikationen" als eine (vermutlich) wesentlichere Voraussetzung zur differenzierten Wahrnehmung der eigenen Praxis angesehen werden als die gesellschaftspolitische Einstellung.Über die Beobachtung, daß in der gesamten Stichprobe Dortmunds nur 37,6% der möglichen Nennungen ausgenutzt wurden, lassen sich keine genaueren Aussagen machen, da Vergleichsmaßstäbe fehlen. Entscheidende Unterschiede entstehen erwartungsgemäß zwischen den drei großen Verbandsgruppen:

Abbildung 76

Zahl der genannten Ziele, Inhalte und Methoden, bezogen auf die drei Haupt-Mitarbeitergruppen

	fach- und sachbezogene Verbände	konfessionelle Verbände	politische Interessen-Verbände +
Zahl der Mitarbeiter	71	210	53
Zahl der Nennungen	191	743	157
Zahl der möglichen Nennungen	639	1890	477
Zahl der Nennungen im Vergleich zu d.mögl.Nennungen	29,9%	39,3%	32,9%

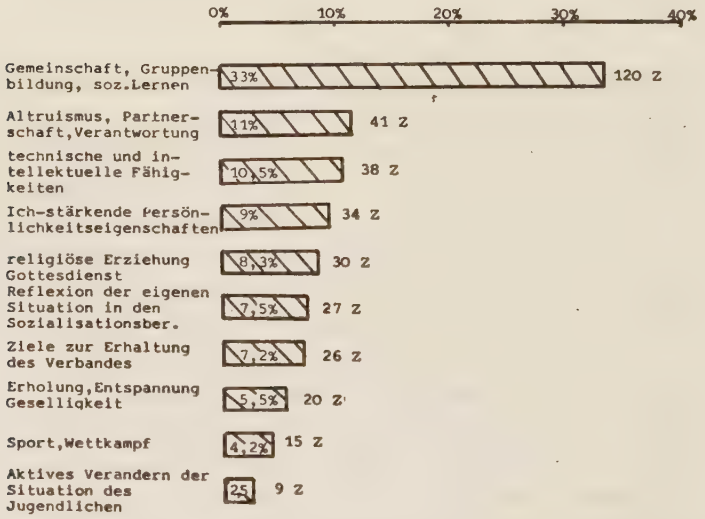
+ einschließlich SJD-"Die Falken" vom SBZ

Offenbar erweist sich bezüglich der Anzahl der Nennungen der Unterschied zwischen Verbänden mit "multiplem Bezug" und solchen mit "hartem Aktivitätskern" als entscheidend. Während die fach- und sachbezogenen Verbände nur auf bestimmte Interessen und Bedürfnisse einwirken, beinhalten die Konzeptionen der konfessionellen Verbände eine größere Bandbreite möglicher Ziele, die sich auf die gesamte Persönlichkeit des Jugendlichen richten. Da sich die Gewerkschaftler unter den politischen Interessengruppen bereits an anderer Stelle (Ziele und sozialpädagogische Qualifikationen) faktisch als Verbandsgruppe mit "Aktivitätskern" erwiesen, kann angenommen werden, daß sich auch dieses Konzept der reduzierten Bedürfnisbefriedigung in der geringen Zahl genannter Ziele, Inhalte und Methoden (32,9%) niederschlägt. Der Unterschied zu den fach- und sachbezogenen Verbänden (29,9%) erweist sich als nicht signifikant ($\alpha = 0{,}05$).

Nach dieser formalen Auszählung der Nennungen insgesamt sollen im folgenden die genannten Ziele genauer beleuchtet werden. Abbildung 77 zeigt die relative Häufigkeit der Nennungen in einzelnen Zielbereichen, bezogen auf alle befragten Dortmunder Mitarbeiter. Die einzelnen Gruppen wurden gemäß ihres prozentualen Anteils an allen genannten Zielen geordnet.

Abbildung 77

Veranstaltungsziele der Dortmunder Mitarbeiterstichprobe, aufgeteilt in einzelne Zielbereiche (relative Frequenzen)+



+ Die Prozentwerte beziehen sich auf die Zahl der Nennungen(hier:Ziele=Z) in den einzelnen Zielbereichen. Insgesamt: 360 Ziele

Auch die Auswertung der inhaltlichen Nennungen geschieht weitgehend unter quantitativen Gesichtspunkten, d.h., mit Hilfe der Anzahl genannter Ziele in einzelnen Zielbereichen. Anhand der Gewichtung dieser Bereiche im

Bewußtsein und den Intentionen der Mitarbeiter können jedoch maßgebliche Aussagen gemacht werden über die Bedeutung dieser inhaltlich benannten Bereiche in der konkreten Praxis. Ob die genannten Einzelziele in diesen Bereichen kritische oder unkritische Intentionen enthalten, kann auf Grund des vorliegenden Materials nicht ohne starke Manipulationsmöglichkeit des Auswertenden ausgesagt werden. Das Streifendiagramm zeigt einen auffällig hohen Anteil jener Ziele, die sich um die Begriffe Gemeinschaft, Gruppenbildung und soziales Lernen gruppieren lassen. Mit einem überaus hohen Anteil von 33% erfüllen die befragten Verbände aus der Sicht ihrer Mitarbeiter den Anspruch einer korrektiven Sozialisation im Sinne der Gemeinschaftsförderung gegenüber einer intellektualistischen und Isolation fördernden Schule. Wie sehr jedoch gerade mit dem häufig genannten Begriff der "Gemeinschaft" eine harmonisierende und konfliktlose, von den sozio-ökonomischen Interessen abgehobene Erziehung verbunden war, wurde bereits in der historischen und organisationssoziologischen Analyse zu Beginn dieser Arbeit aufgewiesen. Daß der hohe Anteil dieses Zielbereichs gerade jene genossenschaftlich-fürsorgliche Solidarität kennzeichnet, die zur emotionalen und sozialen Identitätsstütze der für ihre Interessen eintretenden Jugendlichen notwendig ist, kann allein auf Grund des arg strapazierten Gemeinschaftsbegriffs in Frage gestellt werden. Entsprechend bleibt die Frage nach der politischen Zielrichtung kommunikativer und kooperativer Erziehungsintentionen, die anhand der weiteren Erfahrungsbereiche konkretisiert werden kann.

An zweiter Stelle der Nennungen steht die Erziehung zu altruistischem, verantwortungsvollem und partnerschaftlichen Verhalten. Über 2/3 der hier genannten Ziele (7%) beziehen sich auf altruistische Ziele im Sinne

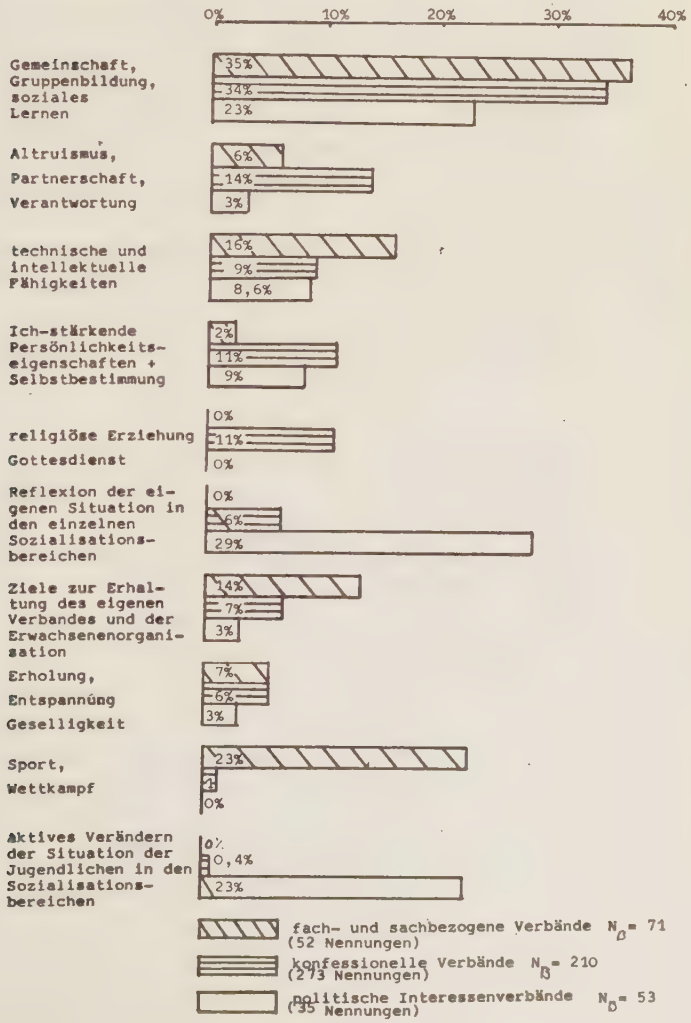
des Sich-kümmerns um Randgruppen im eigenen Lande,vor allem jedoch um Probleme der "Dritten Welt". Neben der technischen und intellektuellen Qualifizierung in verschiedenen Bereichen (Kunst ,Sport,Erste Hilfe usw.), die von der Schule häufig ausgespart sind, werden zu einem -statistisch nicht signifikanten (α = 0,05)- unterschiedlichen Prozentsatz die Erziehung zu Ich - stärkenden Persönlichkeitseigenschaften und zur Selbstbestimmung genannt. Gemeint sind stabilisierende Faktoren wie Sicherheit, Durchsetzungsvermögen, Selbstbewußtsein, mit denen vor allem kontaktarmen Jugendlichen geholfen werden soll, sich im Kreise der Gleichaltrigen zurechtzufinden.Nach dem relativ hohen Anteil religiöser Erziehung (8,3%) folgen Ziele, die dem Jugendlichen helfen sollen, seine Situation in den einzelnen Sozialisationsbereichen zu reflektieren. Offensichtlich hat diese Selbstreflexion kaum praktische Konsequenzen im Sinne eines Versuchs, in einzelne Bereiche aktiv einzugreifen. Mit 2,5% bildet das solidarisch-politische Handeln das Schlußlicht der genannten Intentionen. Schon anhand dieser Daten läßt sich Aussage 89 plausibilisieren, nach der die konkrete Praxis der Verbände weit hinter ihren emanzipatorischen Ansprüchen zurückbleibt. Folgerichtig erhält die kritische Einschätzung der "Gemeinschafts-Ziele" eine weitere Stütze.

Der relativ geringe Anteil geselliger und entspannender Ziele (Erholung,Entspannung,Geselligkeit:5,5%) entspricht wahrscheinlich weit weniger der Realität als der historisch bedingten Scheu von Jugendarbeitern, diesen informellen,pädagogisch meist wenig beeinflußbaren Bereich im Rahmen intendierter Zielsetzung zu erwähnen. Über die sportlichen Aktivitäten kann ebenso wie über die religiöse Erziehung mehr ausgesagt werden, wenn die drei Haupt-Verbandsgruppen miteinander verglichen werden.

Insgesamt kann gefolgert werden, daß die integrative, funktionale Dimension pädagogischer Bemühungen gegenüber der oft dysfunktionalen kritischen Interessen - vertretung Jugendlicher den größten Teil außerschulischer Jugendarbeit ausmacht. Komunikative, kooperative, kompensatorische und formal-technische Ziele dominieren gegenüber politischen Veränderungsintentionen. Wesentliche Dimensionen einer emanzipatorischen Pädagogik werden damit nicht berücksichtigt. Aussagen 90 und 93 gelten somit als plausibilisiert, müssen jedoch im Hinblick auf einzelne Verbände relativiert werden:

Abbildung 78

Veranstaltungsziele in der Jugendarbeit, aufgeteilt auf einzelne Verbandsgruppen (relative Frequenzen der Nennungen)



Der insgesamt geringe Anteil jener Ziele, die sich auf gesellschaftliche Funktion von Jugendarbeit und die einzelnen Sozialisationsbereiche Jugendlicher beziehen, werden überwiegend von den politischen Interessengruppen abgedeckt und bilden den "harten Aktivitätskern", vor allem der Gewerkschaftsjugend. Ebenso deutlich sichtbar sind die Aktivitätskerne der fach- und sachbezogenen Gruppen (Sport und technisch-intellektuelle Fähigkeiten) sowie der konfessionellen Verbände (religiöse Erziehung und altruistische Ziele). Letztere weisen jedoch einen signifikant (α =0,05) geringeren Prozentsatz verbandsspezifischer Aktivitäten auf (14% bzw. 11%), so daß sich die Hypothese Schefolds bewahrheitet, bei diesen Organisationen in zunehmendem Maße von Verbänden mit "multiplem Bezug" zu sprechen. Die Verteilung der Ziele zeigt jedoch deutlich, daß sich eine phänomenologische Differenzierung in ideologische Grundrichtungen und die in der organisationssoziologischen Analyse aufgeführten Zieltypen noch immer aufrecht erhalten läßt. Damit ist Aussage 94 vorläufig bestätigt.

Hypothese 95 vermutet, daß Mitarbeiter, die vorwiegend Ziele anstreben, die der Interessenvertretung und Konfliktbewältigung Jugendlicher dienen, in ihrer Zielstruktur gesellschaftsorientierter sind und über mehr sozialpädagogische/sozialwissenschaftliche Qualifikationen verfügen als andere Jugendarbeiter.

Abbildung 79

Veranstaltungsziele in der Jugendarbeit, aufgeteilt auf Mitarbeiter mit konservativen und Mitarbeiter mit progressiven gesellschaftpolitischen Zielen. (relative Frequenzen der Nennungen)

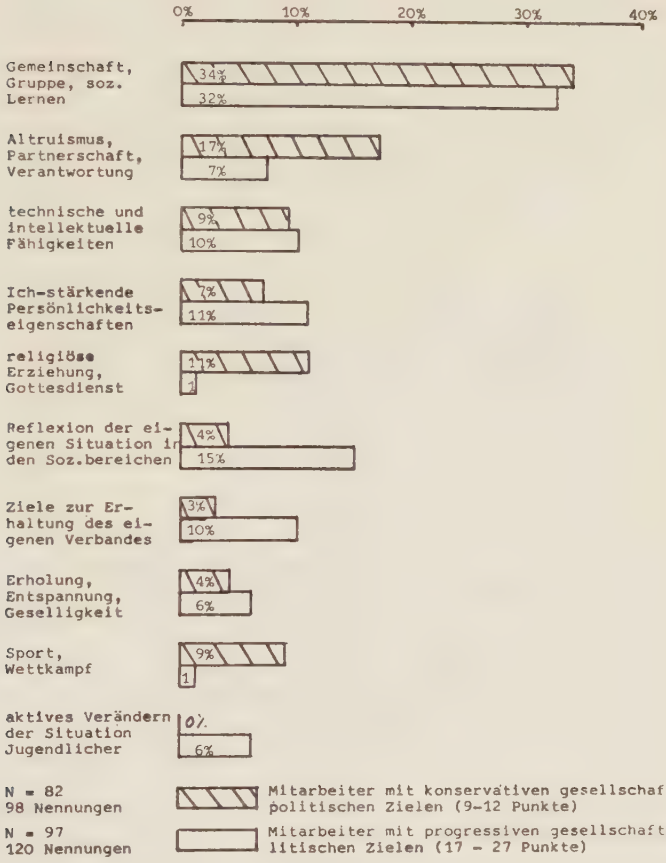


Abbildung 79 zeigt -bezogen auf die in der Hypothese angesprochenen Zieldimensionen-signifikante Unterschiede (α =0,05) zwischen Jugendarbeitern mit konservativen bzw. progressiven Zielen. (Reflexion der eigenen Situation in den einzelnen Sozialisationsbereichen: 4% gegenüber 15%; aktives Verändern der Situation Jugendlicher: 0% gegenüber 6% der Nennungen). Bezüglich der Wissensdimension gilt die in Hypothese 95 behauptete Beziehung nur für den Bereich der Reflexion, nicht

jedoch für das aktive Verändern:

Abbildung 80

Veranstaltungsziele in der Jugendarbeit, aufgeteilt auf Mitarbeiter mit niedrigem und Mitarbeiter mit hohem sozialpädagogisch/sozialwissenschaftlichen Wissensstand. (relative Frequenzen der Nennungen)

Anknüpfend an die Ergebnisse des Wissensteils sehen speziell die Gewerkschaftler in ihrem Tätigkeitsbereich (Betrieb) gute Möglichkeiten der Verbesserung

ihrer Arbeitssituation, ohne zugleich über die ganze Bandbreite sozialpädagogischer/sozialwissenschaftlicher Wissenselemente zu verfügen. An dieser Stelle soll die Analyse der Ziele abgebrochen werden. Eine ausführlichere Interpretation gerade der beiden letzten Abbildungen würde die Fragestellung dieser Arbeit sprengen. Stattdessen soll kurz auf die genannten Inhalte und Methoden eingegangen werden. Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Verteilung der Nennungen auf einzelne -eindeutig als Inhalte identifizierbare - Themenbereiche (siehe auch Anhang, Tabelle Nr. 94+95).Im Folgenden sollen einzelne Auffälligkeiten diskutiert werden.

Abbildung 81

Verteilung der Nennungen auf einzelne - eindeutig als Inhalte identifizierbare - Themenbereiche. relative Frequenzen und (in Klammern): absolute Nennungen (I)	Dortmund insges. % (I)	fach-+ sachbez Verb. % (I)	konf. Verb. %(I)	polit. Verb. %(I)	gesellschafts-polit. Ziele 9-12 konser- %(I)	17-27 progr. %(I)	sozialpäd. Wissen 1-12 gering %(I)	13-16 hoch %(I)
Schule, Elternhaus	2 (2)	0	3 (2)	0	0	0	2(1)	1(1)
religiöse Themen, Lebensfragen	19 (20)	0	34 (20)	0	48(8)	7(3)	35(15)	9(6)
Themen aus dem Berufsbereich, Arbeitslosigkeit	20 (21)	6 (1)	7 (4	53(16)	0	33(16)	20(9)	22(14)
Politische Bildung i.e.S.	6 (6)	6 (1)	5 (3)	7(2)	0	11(6)	2(1)	11(7)
gesellschaftspolitische Themen i.w.S. (Dritte Welt, Randgruppen, Bundeswehr, Jugendschutz, Aggression)	28 (30)	34 (6)	34 (20)	15(5)	41 (7)	19(9)	22(10)	32(20)
Freizeit, Sexualität, Medienerziehung, Fotografie/Film	13 (14)	12 (2)	9 (5)	20(6)	0	19(9)	6(3)	16(9)
Jugendarbeit/Verbandsprobleme	8 (8)	38 (6)	4 (2)	0	6(1)	9(5)	7(3)	8(5)
Allgemeinbildung, technische und medizinische Themen	5 (5)	4 (1)	5 (3)	3(1)	6(1)	2(1)	6 (3)	3(2)
Themenbereiche insgesamt +	101%	100%	101%	98%	101%	100%	100%	102%
Zahl der genannten Inhalte i.e.S. (in absoluten Zahlen)	106	17	58	30	17	50	44	64

+ Die Abweichungen von 100% ergeben sich aufgrund der Auf- bzw. Abrundungen der Prozentzahlen

Die Verteilung der angegebenen Themen in der Gesamtstichprobe (Dortmund) zeigt ein deutliches Übergewicht der gesellschaftspolitischen Inhalte i.w.S. (28%), die dem Zielbereich "Altruismus,Partnerschaft,Verantwortung"zugeordnet werden können, der auf der Ziel - skala gleich hinter "Gemeinschaft,Gruppe" die meisten Nennungen enthält. An der Spitze stehen auch hier Bereiche bzw. Aktivitäten, die nur zum geringen Teil unmittelbar der Lebenssituation der Jugendlichen entsprechen (Dritte Welt, Randgruppen) oder einen Allgemeinheitsgrad besitzen (Bundeswehr,Jugendschutz, Aggression),der die konkreten schichtspezifischen Lebensinteressen Jugendlicher kaum tangiert.Diese Dimension der Bedürfnisorientiertheit wird vermutlich eher möglich sein in den Bereichen Freizeit, Sexualität,Medienerziehung,Fotografie (13%) und vor allem durch die Themen aus dem Berufsbereich, z.B. Arbeitslosigkeit, die mit 20% einen relativ hohen Prozentsatz ausmachen. Ob die mögliche Bedürfnisbezogenheit dieser Inhalte über den Motivationsgedanken hinausreicht und zu politisch oder persönlich wirksamen Interessenvertretung genutzt wird, kann - angesichts der geringen Bewertung solcher Ziele - zumindest kritisch hinterfragt werden. Die bereits während der Analyse des Interaktionssystems "Mitarbeiter - Eltern der Jugendlichen" herausgestellte geringe Problematisierung des familiären Lebensraums Jugendlicher bestätigt sich auch an dieser Stelle durch den geringen Raum, den diese Thematik beanspruchen kann (Schule, Elternhaus: 2%).

Der Vergleich zwischen den einzelnen Verbandsgruppen zeigt wiederum den Einfluß der jeweiligen Schwerpunktaktivitäten. Bei den konfessionellen Verbänden dominieren neben den religiösen Themen mit 38% gleichberechtigt der gesellschaftspolitiche Themenkomplex (34%); direkt politisch relevante Themen sowie stärker bedürfnisorientierte Inhalte aus den einzelnen

Sozialisationsbereichen des Jugendlichen werden entsprechend wenig beachtet. Gerade dieser Bereich steht im Mittelpunkt der politischen Interessengruppen: Themen aus dem Berufsbereich (53%); Freizeitbereich (20%). Fach- und sachbezogene Verbände beschäftigen sich - abgesehen von ihren hier nicht erwähnten Aktivitätskernen - vorwiegend mit Jugendarbeit allgemein bzw. Verbandsproblemen (38%) und gesellschaftspolitischen Themen (34%). Somit wird deutlich, daß auch diese Verbände mit "hartem Aktivitätskern" neben ihrer Spezialtätigkeit Inhalte und somit auch Ziele vermitteln, die von eminent politischer Bedeutung sind.

Der Vergleich zwischen Jugendarbeitern konservativer und progressiver Zielstruktur bzw. geringen und hohen Qualifikationen zeigt eine Dominanz der politisch relevanten und interessenbezogenen Inhalte auf Seiten der Mitarbeiter mit progressiven Zielen und hohem sozialpädagogischen/sozialwissenschaftlichen Wissensstand. Der gegen diese Tendenz sprechende hohe Prozentsatz berufsbezogener Inhalte bei den Jugendarbeitern mit geringen kognitiven Qualifikationen kann wiederum durch die Gruppe der Gewerkschaftler erklärt werden. Hypothese 95 gilt somit als plausibilisiert.

Abbildung 82

Verteilung der Nennungen auf einzelne inhaltlich-methodische Aktivitäten (relative Frequenzen)*	Dortmund insges. %	fach-+ sachbez. Verb. %	konf. Verb. %	polit. Verb. %	gesellschaftspolit.Ziele 9-12 konserv. %	17-27 progr. %	sozialpäd. Wissen 1-12 gering %	13-16 hoch %
Geselligkeit, bunte Abende,Tanz	18	12	17	10	16	20	11	19
verschiedene Gruppenaktivitäten (Musik,Theater,Werken usw.)	27	19	32	30	21	34	26	30
Feste (Vereins-,religiöse-, Volksfeste)	11	7	16	3	14	4	14	15
Freizeiten,Wochenendfahrten,Reisen	22	17	21	41	19	[illegible]	21	24
soziales Engagement	5	1	7	10	8	5	7	4
Sport	11	36	4	0	21	2	19	7
Sonstiges	5	8	5	6	2	6	0	1
inhaltlich-methodische Aktivitäten insg.	99%	100%	102	100	101	102	98	100
+ Die Angabe der absoluten Frequenzen erübrigt sich aufgrund der hohen Zahl der genannten Aktivitäten:								
Zahl der genannten Aktivitäten insgesamt	477	105	317	40	136	110	203	274

Abbildung 82 zeigt die Verteilung der Nennungen auf einzelne inhaltlich-methodische Aktivitäten. An erster Stelle (27%) stehen in der Gesamtstichprobe die verschiedenen Gruppenaktivitäten. Tabelle Nr. 93 im Anhang differenziert diesen Bereich nochmals und nennt - gemessen an ihrer Bedeutung in abnehmender Reihenfolge - die Aktivitäten Werken, Basteln, kreatives Gestalten (8%); Gruppenaktivitäten allgemeiner Art (5%); Musik machen (4%); Besichtigung sehenswerter Objekte (3%);Laienspiel (2%); Gestaltung des äußeren Rahmens der Gruppenarbeit (2%); Musik hören (1%); Theaterbesuche (1%)und Besuch politischer Veranstaltungen (1%).Schwerpunkte kristallisieren sich heraus bei den konfessionellen Verbänden im Bereich Werken, Basteln, kreatives Gestalten (11%) und bei den politischen Interessenverbänden im Bereich der Teilnahme an politischen Veranstaltungen (10%). Die Prozentwerte der fach- und sachbezogenen Verbände zeigen in dieser Rubrik keine hervorstechenden inhaltlich-methodischen Aktivitäten. Insgesamt wird deutlich, daß progressive Jugendarbeiter mit hohem kognitiven Qualifikationsgrad mehr Gruppenaktivitäten anbieten als Mitarbeiter mit konservativen Zielen und geringen sozialpädagogisch - -sozialwissenschaftlichem Wissen. Das gleiche gilt für die Bereiche der informellen Geselligkeit und der Freizeiten, Wochenendfahrten und Reisen, denen offenbar von kognitiv qualifizierteren und progressiv eingestellten Mitarbeitern mehr Raum zugestanden wird. Zu erklären ist diese Beobachtung z.T. durch die hohe Zahl Jugendarbeiter aus fach- und sachbezogenen Verbänden mit konservativer Zielrichtung und verhältnismäßig geringem Grad emanzipatorischen Handlungswissens, die ihre Hauptaktivität im Sport oder sonstigen zentralen Beschäftigungen sehen und weniger allgemein persönlichkeitsbildende Inhalte anbieten. Die Kategorie "Soziales Engagement"ist ambivalent zu betrachten,da

sie sowohl politisch relevante Aktivitäten im Sinne der Interessenvertretung Jugendlicher enthält (die vorwiegend von den politischen Gruppen angegeben wurden) als auch traditionelle caritative Betätigungen wie Sammelaktionen aller Art für Behinderte, alte Leute, Gastarbeiter und andere Randgruppen, die vorwiegend von konfessionellen Verbänden durchgeführt werden. Auffällig ist ferner der relativ hohe Anteil volkstümlicher und religiöser Feste sowie Vereinsfeiern an allen inhaltlich-methodischen Aktivitäten (11%). Offenbar gehören außerschulische Jugendarbeit insgesamt, speziell jedoch die konfessionellen Verbände, zu jenen wenigen Sozialisationsagenturen, die sich bewußt um eine Tradierung und auch Kultivierung der Feste bemühen.

Abbildung 83

Verteilung der genannten Methoden auf die einzelnen Verbandsgruppen (relative Frequenzen) Nennungen insgesamt: 152 (M)

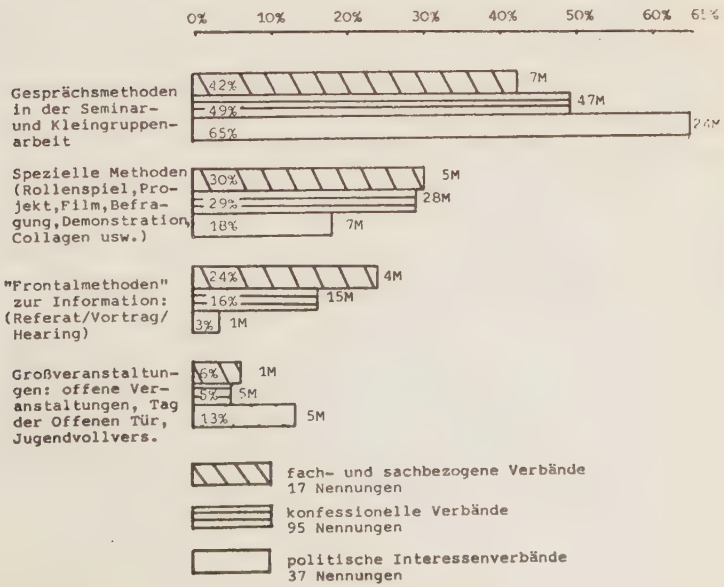


Abbildung 83 zeigt die Verteilung der - eindeutig identifizierbaren - Methoden auf die drei großen Verbandsgruppen. Kleingruppenorientierte Gesprächsmethoden stehen erwärtungsgemäß in allen Verbandsgruppen an erster Stelle. Vermutlich bietet außerschulische Jugendarbeit in dieser Hinsicht größere Lernchancen im Bereich sozialer und personaler Kommunikation als der herkömmliche Schulunterricht. Ob in den einzelnen Gruppensitzungen auch demokratisch - interessenorientiert gearbeitet wird, kann anhand des vorliegenden Materials nicht entschieden werden. Dazu müßten teilnehmende Beobachtungen durchgeführt werden. Politische Interessengruppen nutzen die Diskussion in der Kleingruppe zu einem signifikant (α =0,05) größeren Prozentsatz (65%) als konfessionelle (49%) oder fach- und sachbezogene Gruppen (42%). Entsprechend nennen sie signifikant (α =0,05) weniger "Frontalmethoden" der Information,wie Referat,Vortrag oder Hearing (3%), als die anderen beiden Verbandsgruppen (24% bzw. 16%). Über die speziellen Methoden sowie Großveranstaltungen können nur Aussagen gemacht werden, welche die Gesamtstichprobe betreffen, da die Unterschiede zwischen den Verbandsgruppen nicht signifikant sind (α =0,05). "Spezialmethoden" meint hier: Befragung, Rollenspiel, Projektmethoden,Demonstration,Filmabend,Planungsstrategien,Brainstorming,Collagen und Interpretationen von Texten. Der Begriff "Großveranstaltungen" umfaßt Jugendvollversammlungen,offene Tanz- und Werbeveranstaltungen und Tage der "Offenen Tür".

Bezogen auf die Variablen"gesellschaftspolitische Ziele"und "sozialpädagogische/sozialwissenschaftliche Qualifikationen" ergeben sich hinsichtlich der Nennungen von Methoden keine signifikanten Unterschiede (Anhang, Tabellen Nr. 92 + 96).

Die in Aussage 91 behauptete Methodenvielfalt in der außerschulischen Jugendarbeit kann - gegenüber anderen Sozialisationsinstanzen - angesichts des vorliegenden Materials als plausibilisiert gelten. Ebenso trifft jedoch Aussage 92 zu, in der vermutet wird, daß verschiedene neue Methoden einer emanzipatorischen Jugendarbeit, insbesondere aus den Bereichen der Interaktionspädagogik oder der politischen Aktivierung und Interessenvertretung bisher kaum Eingang in die Praxis gefunden haben. In der Tat wurden Methoden und Medien wie Jugendzeitung, Agitationstheater, politische Aktionsspiele, Planspiele und soziale Aktionen zur Veränderung größerer sozialer Lebensbereiche nicht genannt.

Konsequenzen für die Mitarbeiterqualifizierung

Angesichts des vorgestellten Querschnitts durch die Ziele, Inhalte und Methoden der konkreten Praxisarbeit können sowohl durch den Vergleich der einzelnen Organisationen und Mitarbeitergruppen untereinander als auch durch den Vergleich zwischen Anspruch und Wirklichkeit verschiedene Defizite aufgewiesen werden, die in der Mitarbeiterqualifizierung aufgegriffen werden müssen.

1. Trotz der - für die Analyse ausreichenden - Zahl der genannten Ziele, Inhalte und Methoden kann vermutet werden, daß bei entsprechender Schulung ein großer Prozentsatz von Mitarbeitern diese offene Fragestellung ausführlicher behandelt hätte. Die Beobachtung, daß Jugendarbeiter mit höherem jugendpädagogisch relevanten Wissensstand signifikant mehr Detail-antworten geben konnten, bestätigt diese Vermutung.

2. Die Analyse der angegebenen Ziele bestätigte das Ergebnis des standardisierten Fragebogenteils über die gesellschaftspolitischen Ziele von Jugendarbeit, daß der Anspruch einer emanzipatorischen gesellschaftsbezogenen Jugendarbeit insbesondere von den politischen Interessenverbänden und nur von wenigen Mitarbeitern der fach- und sachbezogenen oder konfessionellen Gruppen eingelöst wird. Die Analyse der Themen sowie der inhaltlich-methodischen Aktivitäten könnte aufzeigen, daß auch die Verbände mit "hartem Aktivitätskern",der nicht im Bereich politischer Interessenvertretung lokalisiert ist, bewußt gesellschaftlich-politisch relevante Lernprozesse vermitteln,abgesehen von den unreflektierten "heimlich" ablaufenden Sozialisationsprozessen, die das Verhalten des Jugendlichen beeinflussen. Damit gilt die im theoretischen Teil herausgearbeitete Hypothese als plausibilisiert, daß auch diese Verbände nach explizit genannten Kriterien einer politischen Sozialisation gemessen werden können und die Ausbildung der Mitarbeiter diesen Bereich nicht vernachlässigen darf. Aufgrund der in der organisationstheoretischen Analyse geäußerten Vermutung, daß das Heterostereotyp des jeweiligen Verbandes die Rekrutierung der Mitarbeiter beeinflußt, steht eine politisch- emanzipatorische Mitarbeiterqualifizierung gerade bei fach- und sachbezogenen oder auch konfessionellen Verbänden vor der Schwierigkeit, die Mehrheit der Jugendarbeiter für die politischen Sozialisationsprozesse der Institutionen zu sensibilisieren, um das Bewußtsein für eine politisch fortschrittliche Jugendarbeit vorzubereiten. Dieser Prozeß könnte voraussichtlich wesentlich schneller voranschreiten, wenn durch eine überverbandliche Aus- und Fortbildung die Erfahrungen der politischen Verbände vermittelt werden könnten.

3. So könnten Versuche initiiert werden, der beliebten Erziehung zur Gemeinschaft und Kommunikationsfähigkeit eine politisch-fortschrittliche Funktion zu geben, sie als sozial-emotionale Stabilisierung politisch aktiver Basisgruppen Jugendlicher zu begreifen, die für ihre Lebensinteressen eintreten. Nur so gelingt eine dialektische Vermittlung der individuellen und der gesellschaftlichen Dimension emanzipatorischen Verhaltens.

4. Neben dem notwendigen Engagement für unterdrückte Völker in der "Dritten Welt" und für Randgruppen in der eigenen Gesellschaft dürfen auch eine fach- und sachbezogene sowie konfessionelle Jugendarbeit die Auseinandersetzung mit der eigenen Interessenbasis der betroffenen Jugendlichen nicht scheuen.

5. Neben der Vermittlung entsprechender Inhalte muß die Aus- und Fortbildung der Jugendarbeiter im Rahmen der notwendigen Handlungskompetenz Methoden anbieten und einüben, die den Jugendlichen zur Selbstbestimmung motivieren und befähigen. Das gegenwärtig dominierende Repertoir kann diesem Anspruch erwiesenermaßen nicht gerecht werden.

4.5 Aus- und Fortbildungssystem

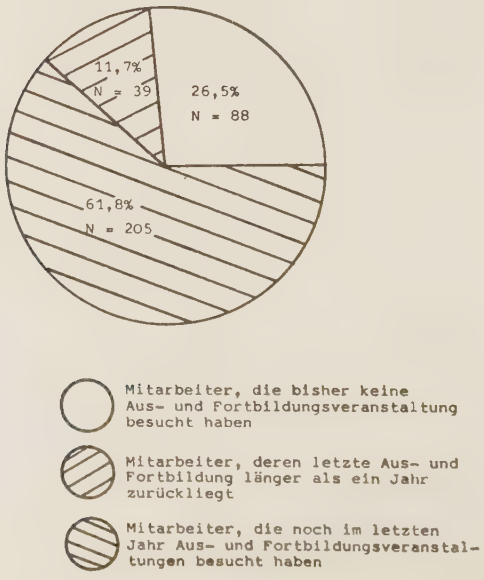
4.5.1 Bisherige Aus- und Fortbildung

Besuch von Qualifizierungsveranstaltungen

Aussage 96 vermutet, daß es noch einen relativ hohen Prozentsatz von Mitarbeitern gibt, die bisher noch gar nicht an Aus- und Fortbildungsveranstaltungen teilgenommen haben. Die folgende Abbildung zeigt die Verteilung in der Dortmunder Stichprobe:

Abbildung 84

Mitarbeiter mit und ohne Besuch pädagogischer Aus- und Fortbildungsveranstaltungen in der Dortmunder Stichprobe (N_D = 332)



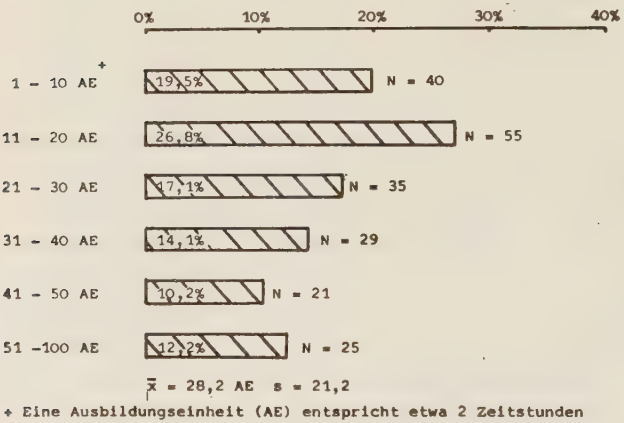
Die empirische Verteilung weist aus, daß über ein Viertel (26,5 %) aller Dortmunder Mitarbeiter noch nie eine Aus- und Fortbildungsveranstaltung besucht hat. Wenn davon ausgegangen werden kann, daß jeder Jugendarbeiter sich wenigstens einmal im Jahr weiterqualifizieren sollte, so bleiben schließlich nur noch 61,8 % übrig, deren letzte Fortbildung nicht länger als ein Jahr zurückliegt. Diese restlichen 61,8 % Jugendarbeiter haben in unterschiedlichem Ausmaß von den angeboteten Qualifizierungsveranstaltungen Gebrauch gemacht. Da in Frage B 2 nach unterschiedlichen Veranstaltungsformen differenziert wurde, mußten diese verschiedenen Kurse für die folgende Abbildung in "Ausbildungseinheiten" umgerechnet werden. Dabei wurden folgende Gewichtungen vorgenommen:

Abendveranstaltungen	=	1 AE (Ausbildungseinheit)
ganztägige Veranstaltungen	=	3 AE
Wochenendveranstaltungen	=	5 AE
Wochenveranstaltungen	=	15 AE

Für eine Ausbildungseinheit können etwa zwei Stunden angesetzt werden.

Abbildung 85

Dauer der besuchten Aus- und Fortbildungskurse, die von den 205 Jugendarbeitern aus der Dortmunder Stichprobe im letzten Jahr besucht wurden. (relative Frequenzen)



+ Eine Ausbildungseinheit (AE) entspricht etwa 2 Zeitstunden

Im Durchschnitt besuchte jeder Mitarbeiter im letzten Jahr 28,2 Ausbildungseinheiten; das entspricht etwa

28 Abendveranstaltungen oder
9 Tagesveranstaltungen oder
6 Wochenenden oder
2 Wochen

bzw. den entsprechenden Variationen zwischen diesen einzelnen Veranstaltungstypen. Die Standardabweichung von 21,2 AE weist jedoch auf ein sehr unterschiedliches Engagement hin. So besuchte fast die Hälfte (46,3 %) 1 - 2o AE, im Durchschnitt jedoch nur 14,2 AE (s = 5,4); das entspricht etwa jeweils der Hälfte der oben angegebenen Veranstaltungen. Um dieses unterschiedliche Engagement mit anderen

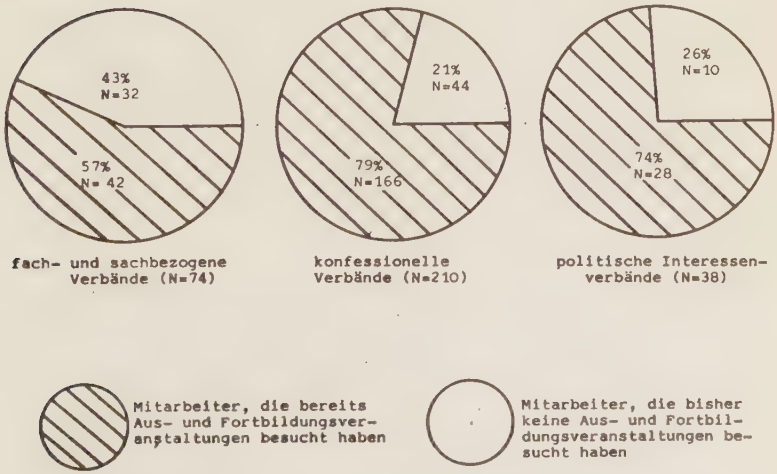
Variablen in Verbindung zu bringen, wurden die Mitarbeiter, die im letzten Jahr an Aus- und Fortbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, in die beiden Gruppen 1-25 AE und 26-1oo AE eingeteilt.

Aus- und Fortbildung und andere Variablen

Zunächst sollen die Qualifizierungsbemühungen der Jugendarbeiter aus unterschiedlichen Verbandsgruppen näher beleuchtet werden:

Abbildung 85*a*

Jugendarbeiter mit und ohne Besuch von Aus- und Fortbildungsveranstaltungen, aufgeteilt nach einzelnen Verbandsgruppen (relative Frequenzen)



Mit einem Chi-Quadrat-Wert von 13,9 (Anhang, Tabelle Nr. 97) wird ein signifikanter Zusammenhang (α = o,oo5) mit einer Stärke von C_{korr} = o,27 zwischen dem Besuch von Aus- und Fortbildungs-

veranstaltungen und der Verbandsgruppe ausgewiesen, der vorwiegend durch die Verteilung in den fach- und sachbezogenen Verbänden zustande kommt. In dieser Gruppe hat fast die Hälfte der Jugendarbeiter noch keine Qualifizierungsveranstaltung mitgemacht. Die Unterschiede zwischen den anderen beiden Verbandsgruppen sind bezüglich dieser Frage, ob überhaupt Veranstaltungen besucht wurden, nicht bedeutsam. Der signifikante Zusammenhang zwischen Verbandsgruppenzugehörigkeit und Dauer der besuchten Qualifizierungsmaßnahmen (Chi-Quadrat = 11,3/ α = o,oo5/ C_{korr} = o,22/Anhang, Tabelle Nr. 98) resultiert jedoch gerade aus dem Unterschied zwischen den konfessionellen und politischen Verbänden: Die Mitarbeiter der politischen Gruppen haben signifikant (α =o,o5) mehr Veranstaltungen mitgemacht als die Vertreter der konfessionellen Gruppen. (In der Gruppe 26-1oo AE befinden sich 31,5 % Mitarbeiter der konfessionellen und 65,4 % der politischen Verbände. Anhang, Tabelle Nr. 98) Insgesamt kann also gefolgert werden, daß die Jugendarbeiter der politischen Jugendorganisationen (in unserer Stichprobe) die intensivste Qualifizierung genossen haben.

Zwischen den Mitarbeitergruppen und dem Besuch von Aus- und Fortbildungsveranstaltungen konnte kein signifikanter Zusammenhang festgestellt werden (Anhang, Tabellen 99 + 1oo), obwohl die hauptamtlichen Mitarbeiter alle Aus- und Fortbildungsveranstaltungen besuchten (wahrscheinlich selbst durchführten). Die Zahl von 11 (bzw. 9 ohne SJD - "Die Falken") Mitarbeitern fällt jedoch nicht ins Gewicht.

Ein Zusammenhang zwischen dem Alter der Jugendarbeiter und dem Besuch von Qualifizierungsver-

anstaltungen besteht ebenfalls nicht in signifikanter Weise. Tendenziell haben jedoch ältere Mitarbeiter im letzten Jahr weniger häufig an Aus- und Fortbildungsmaßnahmen teilgenommen. Nur 66,7 % der über 3o-jährigen nahmen gegenüber 75 % der 16- bis 3o-jährigen an Aus- und Fortbildungsveranstaltungen teil (Anhang, Tabelle Nr. 101). Auch die Zahl der besuchten Ausbildungseinheiten ist prozentual geringer (Anhang, Tabelle Nr. 102).

Die Variable Geschlecht steht auch tendenziell in keinerlei systematischem Zusammenhang mit der Mitarbeiterqualifizierung. Männliche und weibliche Mitarbeiter besuchen gleich häufig und zeitlich intensiv die angebotenen Veranstaltungen (Anhang, Tabellen 103 + 104).

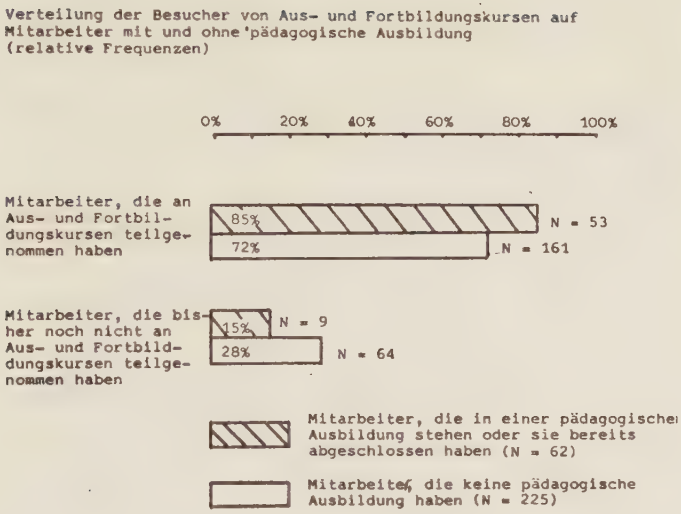
Bezüglich der Zielgruppen bestehen auch keine nennenswerten Unterschiede zwischen den Mitarbeitern, die mit Kindern,und den Jugendarbeitern, die mit Jugendlichen arbeiten. Beide Gruppen besuchen gleich häufig Aus- und Fortbildungsveranstaltungen (Anhang, Tabellen 105 + 106).

Hypothese 97 vermutet, daß Angehörige der Mittelschicht häufiger an Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen als Jugendarbeiter aus der Unterschicht. Dieser Zusammenhang kann bezüglich der Frage, ob überhaupt Veranstaltungen besucht wurden, nur mit einer sehr geringen Tendenz festgestellt werden, die jedoch erst auf einem Fehlerniveau von 33 % signifikant würde (Anhang, Tabelle Nr. 107). Ein Vergleich des zeitlichen Engagements zeigt auch keinen tendenziellen Zusammenhang (Anhang, Tabelle Nr. 108), so daß Hypothese 97 als unbegründet vorläufig zurückgewiesen werden muß. Offensichtlich gehören die Jugendarbeiter aus

den unteren Schichten bereits zu einer besonderen Gruppe, für die das sogenannte Bildungsdefizit zumindest bezüglich der Motivation zur Teilnahme an Aus- und Fortbildungsveranstaltungen nicht zutrifft. Hypothese 98 geht davon aus, daß Schüler und Studenten öfter Kurse besuchen als Jungarbeiter und Auszubildende. Bezüglich der Frage, ob überhaupt Qualifizierungsmaßnahmen besucht werden, kann kein signifikanter Zusammenhang zwischen den beiden Variablen festgestellt werden (Anhang, Tabelle 109)
Erst die Chi-Quadrat-Berechnungen zwischen der Zahl der besuchten Kurse und der Schulbildung und Berufsausbildung können einen tendenziellen Zusammenhang feststellen, der jedoch erst auf dem 7 %- bzw. 6 %-Niveau signifikant wird. Danach liegen in der höheren Klasse (26-1oo AE) 37,5 % der Realschüler und Gymnasiasten gegenüber 22,5 % der Hauptschüler und 38,6 % der Studenten gegenüber 25 % der Mitarbeiter mit Lehrabschluß (Anhang, Tabellen 11Q + 111). Offenbar ermöglichen die Ferien den Gymnasiasten bzw. Semesterferien den Studenten eher eine längere Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen als den Hauptschülern und Auszubildenden. Insgesamt kann jedoch davon ausgegangen werden, daß die Hypothese nicht plausibilisiert werden konnte. Auch in Bezug auf die Schul- und Berufsausbildung konnte bezüglich der Bereitschaft, an Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen, die traditionelle Defizithypothese für Mitarbeiter in der Jugendarbeit nicht bestätigt werden.

Ob ein Mitarbeiter bereits eine pädagogische Berufsausbildung abgeschlossen hat oder sich in einer solchen befindet, ist ein ausschlaggebender Faktor für den Besuch von Qualifizierungsmaßnahmen. Abbildung 86 zeigt die entsprechende Verteilung:

Abbildung 86



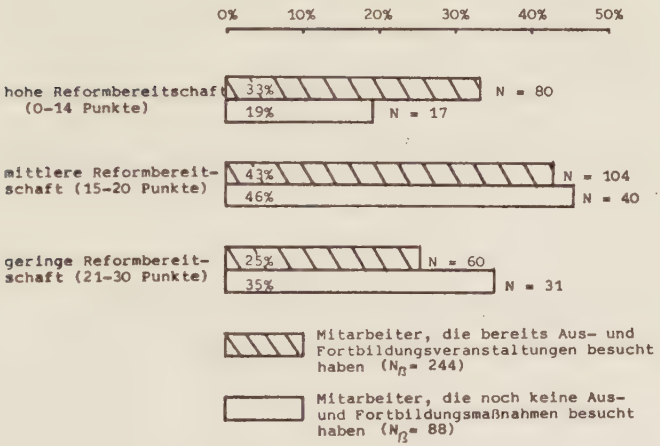
Mitarbeiter, die bereits durch eine pädagogische Ausbildung motiviert sind, nehmen signifikant häufiger an Qualifizierungskursen teil als Jugendarbeiter, die keine pädagogische Vorbildung haben. Der Chi-Quadrat-Wert von 4,9 weist auf einen signifikanten (α = 0,05) Zusammenhang hin (Anhang, Tabelle Nr. 112), der jedoch nicht als besonders stark bezeichnet werden kann: C_{korr} = 0,18. Ein signifikanter Zusammenhang zwischen Teilnahmedauer und pädagogischer Ausbildung besteht nicht (Anhang, Tabelle Nr. 113). Ausgehend von der Vermutung, daß verheiratete Mitarbeiter weniger häufig Aus- und Fortbildungsveranstaltungen besuchen, wurden die Variablen Familienstand und Fortbildung in einer Chi-Quadrat-Tabelle verrechnet. Mit einem Chi-Quadrat-Wert von 3,9 (α = 0,05) und einem Kontingenzkoeffizienten von C_{korr} = 0,15 wird ein schwacher Zusammen-

hang bewiesen (Anhang, Tabelle Nr. 114). Aus den Zellen der Tabelle geht hervor, daß ledige Jugendarbeiter etwa zu 1o % mehr an Qualifizierungsmaßnahmen teilgenommen haben als verheiratete Jugendarbeiter (76,2 % der Ledigen gegenüber 65,7 % der Verheirateten). Auch die Teilnahmedauer zeigt eine ähnliche Differenz auf: 3o,5 % der ledigen Mitarbeiter gegenüber 19,8 % der verheirateten Jugendarbeiter besuchten im letzten Jahr 26 und mehr Ausbildungseinheiten. Die Werte Chi-Quadrat = 3,9 und C_{korr} = o,15 zeigen auch hier einen schwachen Zusammenhang auf (Anhang, Tabelle Nr. 115). Ob dieses Ergebnis auf das meist höhere Alter der verheirateten Jugendarbeiter und damit eine altersbedingte "Fortbildungsmüdigkeit" zurückzuführen ist oder umgekehrt die Partnerbindung die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen erschwert und somit auf die Korrelation mit dem Alter der Mitarbeiter einwirkt, kann nicht entschieden werden.

Hypothese 99 erwartet eine positive Korrelation zwischen Reformbereitschaft und dem Besuch von Aus- und Fortbildungsmaßnahmen. Abbildung 87 veranschaulicht den empirisch gefundenen Zusammenhang:

Abbildung 87

Verteilung der Reformbereitschaft von Jugendarbeitern mit und ohne Besuch von Aus- und Fortbildungsveranstaltungen (relative Frequenzen)



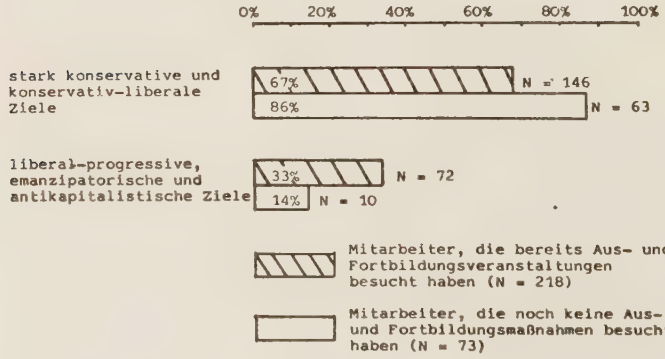
Da die zugrunde gelegte Skala den Grad der negativen Reformbereitschaft mißt, nimmt die Reformbereitschaft mit steigender Punktzahl ab. Der deutlich sichtbare größere Prozentsatz reformbereiter Jugendarbeiter unter den Besuchern von Aus- und Fortbildungsveranstaltungen wird durch den Chi-Quadrat-Wert von 6,8 (α = 0,05) und den Kontingenzkoeffizienten von C_{korr} = 0,2 bestätigt (Anhang, Tabelle Nr. 116). Unterstützt wird dieses Ergebnis ferner durch die positive Korrelation zwischen der Teilnahmedauer an Qualifizierungsmaßnahmen und der Reformbereitschaft (Anhang, Tabelle Nr. 117). Offensichtlich haben Mitarbeiter, die eher dazu bereit sind, Althergebrachtes in Frage zu stellen, ein größeres Bedürfnis, ver-

schiedene Neuerungen kennenzulernen und mit anderen Mitarbeitern zu diskutieren als Jugendarbeiter, die vornehmlich am Bestehenden festhalten. Hypothese 99 gilt als plausibilisiert.

In Hypothese 1oo wird vermutet, daß Mitarbeiter, die an Kursen teilgenommen haben, zugleich einen größeren Prozentsatz liberal-progressiver, emanzipatorischer und antikapitalistischer Ziele aufweisen als Jugendarbeiter, die bisher keine Qualifizierungsmaßnahmen besucht haben. Abbildung 88 zeigt die Verteilung:

Abbildung 88

Verteilung der gesellschaftspolitischen Ziele von Jugendarbeit auf Mitarbeiter mit und ohne Besuch von Aus- und Fortbildungsmaßnahmen (relative Frequenzen)



Der deutlich höhere Prozentsatz fortschrittlicher gesellschaftspolitischer Zielsetzungen bei den Mitarbeitern, die schon an Aus- und Fortbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, wird bestätigt durch die erwiesene positive Korrelation zwischen Zielen und dem Besuch von Qualifizierungsmaßnahmen. Der Chi-Quadrat-Wert von 1o,1 (α = o,oo5) und der

Kontingenzkoeffizient von C_{korr} = o,26 weisen den Zusammenhang auf (Anhang, Tabelle Nr. 118).

Hypothese 1o1 behauptet eine positive Korrelation zwischen sozialpädagogischen/sozialwissenschaftlichen Qualifikationen und dem Besuch von Aus- und Fortbildungsmaßnahmen.

Abbildung 89

Verteilung des sozialpädagogischen/sozialwissenschaftlichen Wissens auf Mitarbeiter mit und ohne Besuch von Aus- und Fortbildungsmaßnahmen (relative Frequenzen)

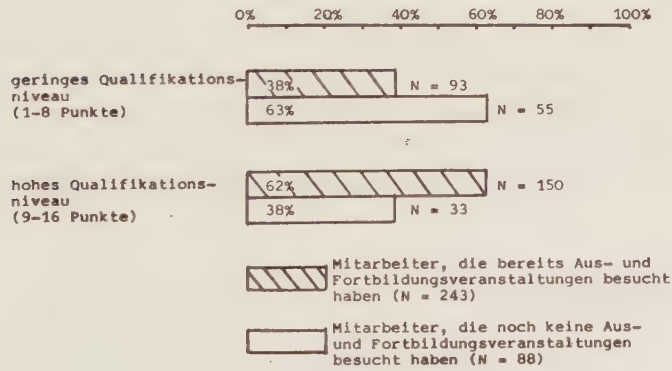


Abbildung 89 zeigt ein deutlich höheres kognitives Qualifikationsniveau bezüglich sozialpädagogisch relevanter Wissenselemente bei den Jugendarbeitern, die bereits an Aus- und Fortbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, als bei solchen, die noch keine Kurse besuchten. Der Chi-Quadrat-Wert von 15,3 (α = o,ooo5) und der relativ hohe Kontingenzkoeffizient von C_{korr} = o,29 beweisen einen Zusammenhang zwischen den beiden Variablen (Anhang, Tabelle Nr.119). Noch deutlicher wird die Beziehung, wenn die unter-

schiedliche Teilnahmedauer an Fortbildungskursen mit den sozialpädagogischen Qualifikationen in Verbindung gebracht werden. Bei einem Chi-Quadrat-Wert von 12,9 (α = o,ooo5) besteht ein noch größerer Zusammenhang zwischen diesen beiden Variablen, als das bereits in der vorhergehenden Beziehung der Fall war: C_{korr} = o,37 (Anhang, Tabelle Nr. 120). Während die Jugendarbeiter mit wenig Ausbildungseinheiten (1-25 AE) nur mit 38,3 % in der höheren Qualifikationsgruppe vertreten sind, erreichen die Mitarbeiter mit 26-1oo AE einen Prozentsatz von 61,7%(Anhang, Tabelle Nr. 120). Hypothese 1o1 gilt damit als vorläufig bestätigt.

Zwischen den Variablen Direktivität, Schwierigkeiten, Autonomie und dem Besuch von Aus- und Fortbildungsmaßnahmen konnten keine signifikanten Zusammenhänge festgestellt werden (Anhang, Tabellen 121 - 124).

Organisationsform, Träger und Mängel bisheriger Aus- und Fortbildung

Die einzelnen - bereits im Zusammenhang mit der Teilnahmedauer an Aus- und Fortbildungsveranstaltungen erwähnten - zeitlichen Organisationsformen der Qualifizierung wurden von den Mitarbeitern unterschiedlich in Anspruch genommen. So bestätigte sich folgende in Aussage 1o2 vermutete Reihenfolge:

Abbildung 90

Wahl verschiedener zeitlicher Organisationsformen durch die Mitarbeiter der Dortmunder Stichprobe (N = 205) (absolute und relative Frequenzen)

Wochenenden	165 Mitarbeiter	(=80,5%)
Abendveranstaltungen	116 Mitarbeiter	(=56,6%)
ganzwöchige Kurse	90 Mitarbeiter	(=43,9%)
ganztägige Veranstaltungen	80 Mitarbeiter	(=39,0%)+

+ Die Summe der Prozentzahlen übersteigt 100%, da Mehrfachnennungen möglich waren.

Hypothese 1o3 bezieht sich auf die Träger der angebotenen Qualifizierungsmaßnahmen und stellt folgende Reihenfolge auf: eigener Jugendverband auf örtlicher Ebene, eigener Jugendverband auf überregionaler Ebene, Jugendamt oder Stadtjugendring, Jugendhof, Volkshochschule. Die empirische Verteilung weist folgende Reihenfolge auf:

Abbildung 91

Wahl unterschiedlicher Träger von Aus- und Fortbildungsveranstaltungen durch die Mitarbeiter der Dortmunder Stichprobe. (absolute und relative Frequenzen) N_B = 244

Jugendverband auf regionaler oder überregionaler Ebene	203 Mitarbeiter	(=83%)
Jugendamt oder Stadtjugendring	76 Mitarbeiter	(=31%)
Volkshochschule	20 Mitarbeiter	(= 8%)
Jugendhof	8 Mitarbeiter	(= 3%)
keine nähere Charakterisierung des Trägers	31 Mitarbeiter	(=13%)+

+ Die Summe der Prozentzahlen übersteigt 100%, da Mehrfachnennungen möglich waren.

Eine Differenzierung zwischen"Jugendverband auf regionaler und auf überregionaler Ebene"ließ die Fragestellung nicht zu, so daß beide Kategorien zusammengezogen wurden. Wenn davon ausgegangen werden kann, daß insgesamt 244 Mitarbeiter bereits an Aus- und Fortbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, so hat der weitaus größte Teil

die Veranstaltungen des eigenen Verbandes besucht (83 %). Ein relativ hoher Prozentsatz von 31 % der Mitarbeiter hat jedoch schon an den überverbandlichen Maßnahmen des Stadtjugendringes in Verbindung mit dem Jugendamt teilgenommen. An dritter Stelle werden nicht der Jugendhof oder die Jugendbildungsstätte genannt (3 %), sondern die Volkshochschule mit 8 % aller Nennungen. Aussage 1o3 muß entsprechend differenziert werden. 31 Mitarbeiter (13 %) verzichteten auf eine nähere Kennzeichnung des Trägers.

Aussage 1o4 bezieht sich auf die Kritik der Jugendarbeiter an den von ihnen bisher besuchten Veranstaltungen und vermutet, daß die Aussage "nicht praxisnah genug" an erster Stelle rangiert.

Abbildung 92

Mängel der von Dortmunder Mitarbeitern besuchten Aus- und Fortbildungsveranstaltungen (N_{β}= 244)

Angegebene Mängel der Aus- und Fortbildungsveranstaltungen	Häufigkeit der Nennungen	
	absolut	relativ
nicht praxisnah genug	88	36%
unbefriedigende Atmosphäre	44	18%
zu starr organisiert	40	16%
fachlich nicht genügend fundiert	37	15%
nicht interessant genug dargeboten	30	12%
sonstige Bemerkungen	39	16% +

+ Die Summe der Prozentzahlen über 100% hinaus ergibt sich aufgrund von Mehrfachnennungen

Forts. Abbildung 92

In die Kategorie "sonstige Bemerkungen" fallen folgende Gründe (Anzahl in absoluten Zahlen):

An den Veranstaltungen war nichts auszusetzen (14); mangelhafte Organisation(1); mangelnde pädagogische Aufbereitung (4); zu wenig Zeit (4); geringe Motivation der Teilnehmer(1); ungeeignete Zusammensetzung des Teilnehmerkreises (4); zu viel Fachsimpelei (1); politisch zu tendenziös (4); Bedingungen gegenüber der Praxis zu optimal (2); thematischer Bezug fehlt (1); Freizeitbedürfnisse der Teilnehmer zu wenig berücksichtigt (1); Sauferei, wenig Arbeit (2); zeitweise Leistungszwang (1); zuviel Abstand zwischen den Beteiligten (1); Umgang mit Kindern kann nur aus eigener Erfahrung erlernt werden (1); zu wenig Gespräche mit einzelnen Mitarbeitern (1)

Die große Zahl zusätzlicher Nennungen zeigt mit Deutlichkeit, daß die vorgegebenen Kategorien nicht genügend differenzierten. Vermutlich wäre mancher Grund der "zusätzlichen Bemerkungen" häufiger angekreuzt worden, wenn er schon im Fragebogen als Antwortmöglichkeit gestanden hätte. Ein einfaches Zusammenziehen der vorgegebenen und zusätzlich genannten Gründe verfälscht entsprechend das Bild der Verteilung. Aus diesem Grund wurde die Kategorie "sonstige Bemerkungen" ausführlich mit den absoluten Häufigkeiten aufgeführt. Zunächst kann Aussage 1o4 bestätigt werden, da die Kategorie "nicht praxisnah genug" am häufigsten erwähnt wurde (36 %). Zudem muß die unter "Sonstiges" angeführte Bemerkung hinzugezählt werden, daß während der Schulung "die Bedingungen gegenüber der Praxis zu optimal" gewesen sind. An zweiter Stelle wird die unbefriedigende Atmosphäre genannt (18 %), die unter anderem durch eine "zu starre Organisation" (16 %) bedingt sein kann. 15 % bemängeln die ungenügende fachliche Fundierung und 12 % die uninteressante Art der Darbietung. Eine auffällig hohe Zahl Mitarbeiter äußerte von sich aus die Zufriedenheit mit den

besuchten Kursen (14 Nennungen = 6 %); bei vorgegebener Antwortmöglichkeit wäre der Prozentsatz wesentlich höher ausgefallen. Die restlichen Gründe sollen im Kapitel über die Konsequenzen für die Mitarbeiterqualifizierung genauer ausgewertet werden.

Themen bisheriger Aus- und Fortbildungskurse

Bevor die Themen bisheriger Qualifizierungsmaßnahmen, derer sich die Mitarbeiter erinnern konnten, inhaltlich genauer analysiert werden, soll die Zahl der einzelnen Nennungen in der Dortmunder Stichprobe insgesamt sowie in den einzelnen Verbandsgruppen vorgestellt werden. Sowohl bei dieser als auch den folgenden Analysen werden die Daten allein im Hinblick auf die Verbandsgruppenzugehörigkeit der Mitarbeiter aufgeschlüsselt, da nur in diesem Zusammenhang entscheidende Unterschiede auftreten können. Gesellschaftspolitische Ziele, sozialpädagogische Qualifikationen, Einstellungen und andere Variablen beeinflussen die Rezeption und Verarbeitung der auf Aus- und Fortbildungsmaßnahmen angebotenen Inhalte durch den Jugendarbeiter. Sie bringen jedoch bezüglich einer Analyse der Angebotsstruktur keine neuen Erkenntnisse.

Abbildung 93

Zahl der genannten Themen, die auf Aus- und Fortbildungsmaßnahmen behandelt wurden

	Dortmund insgesamt +	fach- und sachbezogene Verbände	konfessionelle Verbände	politische Interessenverbände ++
Zahl der Mitarbeiter, die Kurse besucht haben	249	42	166	41
Zahl der genannten Themen	547	53	399	93
Zahl der möglichen Nennungen (max.4 Themen)	996	168	664	164
Zahl der genannten Themen in Relation zu d. mögl.Nennungen	54,9%	31,5%	60,1%	56,7%

+ einschließlich der SJD-"Die Falken" v. SBZ, jedoch abzüglich jener Miterbeiter, deren Verbandszugehörigkeit nicht auszumachen ist.

++ einschließlich der SJD-"Die Falken" vom SBZ

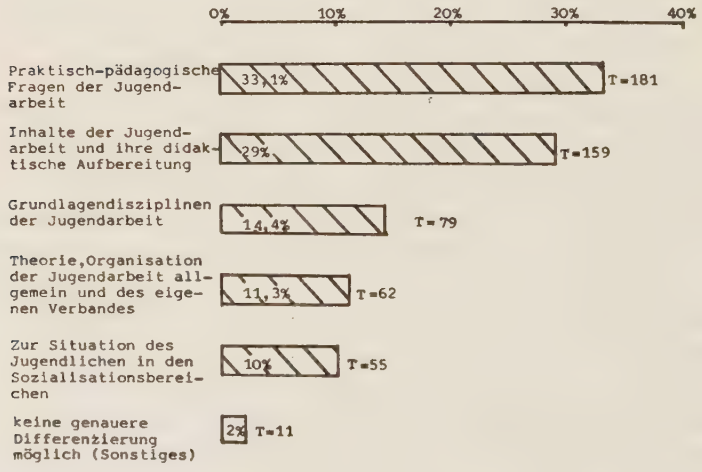
Von den 244 Jugendarbeitern der Dortmunder Stichprobe, die Kurse besucht haben, wurden 547 Themen genannt; das entspricht etwa der Hälfte (54,9 %) aller möglichen Nennungen. Dieser relativ hohe Prozentsatz beruht vorwiegend auf der großen Zahl aufgeführter Themen der Mitarbeiter aus konfessionellen (6o,1 %) und politischen (56,7 %) Verbänden. Der Unterschied zwischen diesen beiden Prozentsätzen ist nicht signifikant (α =o,o5). Die Qualifizierungsmaßnahmen der fach- und sachbezogenen Verbände sind vermutlich zentral am Hauptaktivitätskern der jeweiligen Institution orientiert, so daß sich die Bandbreite möglicher - für Jugendarbeit relevanter - Themen zwangsläufig verringert und in dem geringen Prozentsatz erwähnter Inhalte zum Ausdruck kommt (31,5 %). Somit

konnte der Unterschied zwischen Jugendverbänden mit "multiplem Bezug" und "hartem Aktivitätskern" erneut plausibilisiert werden.

Die inhaltliche Analyse der Veranstaltungsthemen erfolgt zunächst anhand fünf großer Themenbereiche; im Anschluß daran werden die einzelnen Komplexe genauer aufgeschlüsselt. Gemäß der relativen Häufigkeiten verteilen sich die Themenkomplexe auf die gesamte Dortmunder Stichprobe folgendermaßen:

Abbildung 94

Verteilung der Themen bisheriger Aus- und Fortbildungsveranstaltungen auf einzelne Themenbereiche in der Dortmunder Stichprobe (N_B = 249 mit 547 Themen (T) (relative Frequenzen)

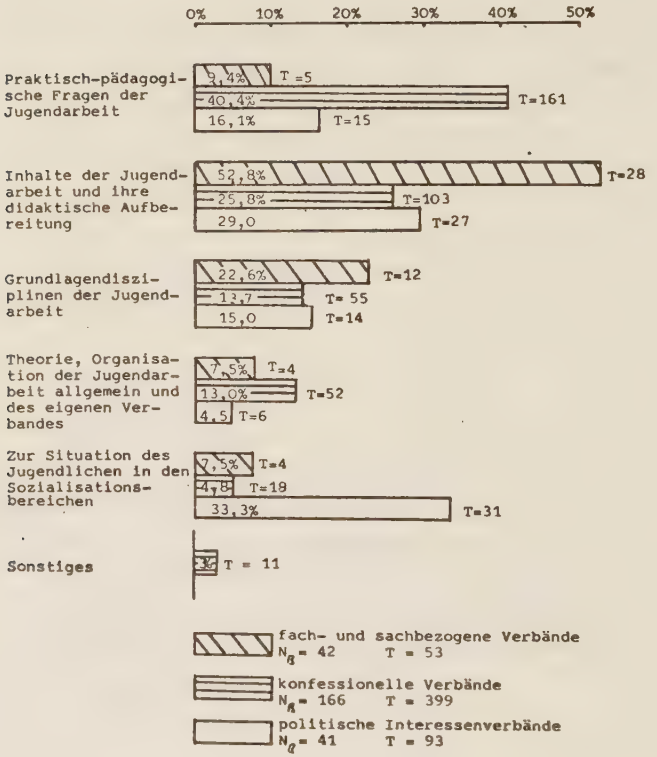


Im Vordergrund der Aus- und Fortbildung stehen stark praxisorientierte pädagogische Fragen der Jugendarbeit (33,1 %) und die unterschiedlichsten - ebenfalls anwendungsbezogenen - Inhalte einschließlich ihrer didaktischen Aufbereitung (29 %).

Somit kann Aussage 1o9 bereits an dieser Stelle plausibilisiert werden, in der vermutet wird, daß praktische Themen der didaktischen Aufbereitung und methodischen Durchführung von Jugendarbeit gegenüber gesellschaftsbezogenen sozialwissenschaftlichen Inhalten dominieren. Mit 14,4 % sind einzelne akademische Disziplinen genannt worden, die als grundlegende Wissensbereiche des Sozialisationsfeldes Jugendarbeit angesehen werden können. Theorie, Organisation der Jugendarbeit allgemein und des eigenen Verbandes (11,3 %) bilden jenen Komplex von Inhalten, die eine Selbstthematisierung der Jugendarbeit betreffen. Mit 1o % werden Themen genannt, welche zur Situationsanalyse einzelner Lebensbereiche der Jugendlichen dienen. In 2 % aller Fälle werden lediglich "Kurs für Gruppenleiter" genannt. Außer der allgemeinen Feststellung, daß die meisten Jugendarbeiter aus der Dortmunder Stichprobe mit - zur Vermittlung der jeweiligen Verbandsinhalte vermutlich notwendigen - anwendungsorientierten Themen konfrontiert werden, können aus dieser Darstellung noch keine weiteren Schlüsse gezogen werden. Die folgende Abbildung differenziert zwischen den drei Haupt-Verbandsgruppen.

Abbildung 95

Verteilung der -auf Qualifizidrungsmaßnahmen behandelten-Themenbereiche auf die drei großen Verbandsgruppen (relative Frequenzen)
Insgesamt 547 Themen (T)



Die zuvor beschriebene und für die gesamte Stichprobe zutreffende Verteilung beruht offensichtlich auf der großen Zahl von Mitarbeitern aus konfessionellen Verbänden, die in dieser Abbildung ein ähnliches Bild aufweisen. Davon abweichend erscheinen die Verteilungen der anderen beiden Verbandsgruppen. So beschäftigen sich die fach-

und sachbezogenen Verbände kaum mit praktisch-pädagogischen Fragen (9,4 %), sondern sie setzen einen eindeutigen Schwerpunkt im Bereich der Inhalte und ihrer didaktischen Aufbereitung (52,8 %). Darüber hinaus wird ein relativ hoher Prozentsatz akademischer Grundsatzdisziplinen genannt (22,6 %). Zur Situation des Jugendlichen in seinen einzelnen Lebensbereichen hören die Jugendarbeiter dieser Verbandsgruppe ähnlich wie die Vertreter der konfessionellen Gruppen vergleichsweise wenig (2,5 % bzw. 4,8 %). Dafür sehen die politischen Interessenverbände ihren Schwerpunkt der Ausbildung gerade in diesem Bereich (33,3 %), da er die Analyse der subjektiven und objektiven Lebensinteressen ihrer Zielgruppe ermöglicht. Als stärker anwendungsorientierter Bereich steht die didaktische Aufbereitung verschiedener Inhalte an zweiter Stelle (29,o %). Die relativ formalen praktisch-pädagogischen, akademischen und die Jugendarbeit allgemein betreffenden Fragen haben im Verhältnis zu den ersten beiden Bereichen jeweils geringere Bedeutung.

Schon angesichts dieser Darstellung kann als globales Orientierungsraster gefolgert werden, daß der Schwerpunkt der Mitarbeiterqualifizierung fach- und sachbezogener und politischer Verbände vornehmlich im inhaltlichen Bereich liegt, der stark vom jeweiligen Aktivitätskern bestimmt wird. Die konfessionellen Qualifizierungsmaßnahmen dagegen konzentrieren sich stärker auf zum Teil relativ formale praktisch-pädagogische Fragen zur allgemeinen Gestaltung der konkreten Gruppenarbeit. So kann bereits an dieser Stelle Aussage 1o5 als plausibilisiert gelten, in der vermutet wurde, daß die in den Kursen behandelten Inhalte verbandsspezifische Schwerpunkte aufweisen. Unter-

stützt wird diese Hypothese durch die detailliertere Aufschlüsselung der einzelnen Themenbereiche (siehe dazu Anhang, Tabellen 125 - 129). Tabelle Nr. 125 im Anhang zeigt deutlich erkennbar die Dominanz der jeweiligen Aktivitätskerne (Sport: 39 %; religiöse Themen: 34 % und gesellschaftspolitische Themen i.w.S.: 52 %). Im Themenkomplex "Theorie und Organisation der Jugendarbeit allgemein und des eigenen Verbandes" dominieren die "Ziele und organisatorischen Aspekte des eigenen Verbandes" mit 25 % , 38 % und 5o % aller Nennungen (Anhang, Tabelle Nr. 126). Trotz dieses erwiesenen Vorhandenseins verbandsspezifischer Schwerpunkte kann Aussage 1o6 nicht hinreichend verifiziert werden, daß verbandsbezogene Themenbereiche dominieren gegenüber den allgemeinen Bildungsinhalten, die grundsätzlich für alle pädagogische Arbeit im außerschulischen Bereich von Bedeutung sind. So verteilen sich die 8o Nennungen im Bereich der Grundlagendisziplinen der Jugendarbeit relativ gleichmäßig auf die einzelnen Verbandsgruppen (Abbildung 95 ; die prozentualen Unterschiede sind nicht signifikant α = o,o5). Auch innerhalb dieses Themenbereichs sind keine signifikant hervorragenden Schwerpunkte einzelner Verbandsgruppen erkennbar (Anhang, Tabelle Nr. 128). Zwar beschäftigen sich konfessionelle Aus- und Fortbildungskurse der Jugendarbeit signifikant häufiger mit praktisch-pädagogischen Fragen (insgesamt 4o,4 %: Abbildung 95), für die anderen beiden Gruppen ist dieser Themenkomplex jedoch ebenso relevant (9,4 % und 16,1 %). Auch innerhalb der "Inhalte der Jugendarbeit und ihre(r) didaktische(n) Aufbereitung" werden Einzelthemen genannt, die für alle oder mindestens zwei Verbandsgruppen ohne signifikante Unterschiede

relevant sind : kreatives Gestalten, politische Bildung, Ferienmaßnahmen (Anhang, Tabelle Nr. 125). Ähnliches gilt für den Bereich "Theorie und Organisation der Jugendarbeit im allgemeinen und des Verbandes". Hier wurden die Themen "Theorie der Jugendarbeit, Erfahrungsaustausch über Jugendarbeit, Rolle des Mitarbeiters und Finanzen" in mindestens zwei verbandseigenen Qualifizierungskursen behandelt (Anhang, Tabelle Nr. 176). Selbst angesichts der fragwürdigen Aussage, daß etwa kreatives Gestalten in konfessioneller Trägerschaft andere Formen annimmt als in politischen Organisationen oder daß es eine politische und eine konfessionelle "Allgemeine Pädagogik" gäbe, finden sich schon anhand der jetzigen Verhältnisse in der Jugendarbeit genügend Themenbereiche, die in allen Verbänden von Bedeutung sind. Aussage 1o6 muß somit vorläufig als widerlegt gelten.

Ob sich - wie in Aussage 1o7 behauptet - ein Großteil der verbandsspezifischen Themenstellungen auf die jeweils zugeordnete Erwachsenenorganisation bezieht, kann anhand der genannten Themen von Aus- und Fortbildungskursen nicht für alle Verbandsgruppen eindeutig entschieden werden. So wurden vorwiegend von Mitarbeitern konfessioneller Verbände in den Bereichen "religiöse Themen" oder "Ziele und organisatorische Aspekte des eigenen Verbandes und der Erwachsenenorganisation" konkrete Themen genannt, die einen starken Bezug zur Institution Kirche erkennen lassen. Auch der indirekte Schluß über die in der Praxis bedeutsamen Ziele, Inhalte und Methoden läßt diesen starren Bezug zur Erwachsenenorganisation vermuten (Abbildung 8O : religiöse Erziehung, Gottesdienst). Für die anderen beiden Verbandsgruppen fehlen solche spezifischen Hinweise, ohne daß daraus der Schluß gezogen werden könnte,

daß damit eine relative Unabhängigkeit von der Trägerorganisation gegeben ist.

Aussage 1o8 nennt verschiedene Themen, die während der meisten Qualifizierungskurse vermutlich nur unzureichend behandelt werden. Gemäß eines allgemeinen Funktionsverständnisses von Jugendarbeit, das auch die politische Dimension von Emanzipation nicht vernachlässigt und den Jugendverband auch als Interessenvertretung Jugendlicher begreift, müßten gerade die Themenbereiche "Sozialisationskonflikte Jugendlicher, gesellschaftspolitische Themen, politische Bildung, Mitbestimmung, Jugendarbeit als Emanzipationshilfe" besondere Beachtung finden. Von insgesamt 547 genannten Themen entfallen auf die angesprochenen Inhalte jedoch insgesamt nur 122 Nennungen (= 22 %). (Zur Situation des Jugendlichen in den einzelnen Gesellschaftsbereichen: 55; gesellschaftspolitische Themen: 26; politische Bildung: 24; Mitbestimmung im Verband: 2; Theorie der Jugendarbeit: 15.) Von diesen 122 Nennungen entfällt knapp die Hälfte (53) allein auf die politischen Interessenverbände, die in der Stichprobe zahlenmäßig nur gering vertreten sind. Entsprechend bilden die genannten politisch relevanten Inhalte bei dieser Verbandsgruppe 57 % des gesamten Themenreservoirs, während sie bei den konfessionellen sowie sach- und fachbezogenen Verbänden nur mit 15 % vertreten sind. (Die Anzahl der Nennungen entstammen den Tabellen Nr. 125-129 im Anhang) Somit kann Aussage 1o8 für die zuletzt genannten Verbandsgruppen als plausibilisiert angesehen werden.

Die in Aussage 11o vorgenommene Klassifikation der Themen in die sozialwissenschaftlichen Disziplinen Pädagogik, Psychologie, Recht und Soziologie erweist

sich angesichts der genannten Inhalte als wenig sinnvoll, da viele Themen problemorientierten und somit zugleich interdisziplinären Charakter haben. Da jedoch die Dominanz anwendungsorientierter Themen aus dem mikro-sozialen Bereich bereits erwiesen ist und dieses Problemfeld vorwiegend von der Pädagogik, der Psychologie, allenfalls von der Sozialpsychologie behandelt wird, kann die in Aussage 11o behauptete Dominanz dieser beiden Wissenschaften als plausibilisiert angesehen werden. Angesichts der Anzahl genannter Themen liegt allein die Jugend-Soziologie ("Zur Situation des Jugendlichen in den einzelnen gesellschaftlichen Bereichen") mit insgesamt 55 Nennungen (Anhang, Tabelle Nr. 129) vor den rechtlichen Inhalten mit 23 Nennungen (Anhang, Tabelle Nr. 128). Da in Aussage 11o die umgekehrte Reihenfolge angenommen wurde, muß sie an dieser Stelle korrigiert werden. Selbst wenn zu dem Themenbereich "Rechtsfragen" noch der Problembereich "Organisation der Jugendarbeit und der Jugendhilfe" insgesamt, einschließlich finanzieller Gesichtspunkte, hinzugezählt werden, steht dieser Komplex mit 35 Nennungen am Ende der Prioritätenskala. Offensichtlich ist dieser Umstand nicht ganz unschuldig an dem geringen Qualifikationsgrad aller Jugendarbeiter im Bereich Recht und Organisation, wie der Wissensteil des Fragebogens bereits erwiesen hat. Daß dieses Ergebnis auch unter emanzipatorischer Zielsetzung als Defizit bezeichnet werden muß, wurde bereits im Zusammenhang mit dem Wissensteil begründet.

Konsequenzen für die Mitarbeiterqualifizierung

Die allgemein anerkannte Bedeutung einer qualifizierten Aus- und Fortbildung für Mitarbeiter erfährt durch die Ergebnisse der Fragen zum bisherigen Besuch entsprechender Kurse eine deutliche Verstärkung. Wenn ein Viertel aller Jugendarbeiter sich bisher keinerlei Qualifizierung durch systematische Kurse unterzogen hat und nur 62 % im letzten Jahr einen Kurs besuchten, muß sowohl das quantitative als auch qualitative Angebot der Aus- und Fortbildung verbessert werden. Einige der folgenden Konsequenzen aus den Befragungsergebnissen zur bisherigen Qualifizierung sollen die zusammenfassenden Schlußfolgerungen der bereits interpretierten Fragebogenteile ergänzen.

1. Da die Bedeutung auch der fach-und sachbezogenen Jugendverbände für die Sozialisation und Identitätsbildung der Jugendlichen bereits öfter hervorgehoben wurde, kann die Feststellung, daß fast die Hälfte der Mitarbeiter nicht qualifiziert wurde, nur die vermehrte Anstrengung zur Folge haben, gerade in diesem Verbandsbereich entsprechende Initiativen zu entfalten.

2. Die große Varianz der Teilnahmedauer bestätigt die bereits an früherer Stelle geäußerte Forderung, ein mehrstufiges und flexibles Qualifizierungsmodell zu erarbeiten, das dem unterschiedlichen Engagement der Jugendarbeiter gerecht wird. Wenn jene 5o % aller Mitarbeiter mit dem geringen zeitlichen Engagement durchschnittlich 14,2 Ausbildungseinheiten besuchten, so können als Mindestmaß einer Mitarbeiterquali-

fizierung realistischerweise 15 Einheiten pro Jahr von jedem Mitarbeiter gefordert werden. Das entspricht etwa einer ganzen Woche, drei Wochenenden, fünf ganzen Tagen, 15 Abenden oder den entsprechenden Kombinationen. Als Einstieg in die Mitarbeit empfiehlt sich jedoch eine etwas längere Kurseinheit, zumal für gruppendynamische Einführungen und verschiedene personzentrierte Themenbereiche, welche die eigene Identitätsbildung zum Inhalt haben, größere Zeiteinheiten erforderlich sind.

3. Als ein wesentliches, das Argument der Innovationsstrategie durch Aus- und Fortbildung stützendes Ergebnis kann die Bestätigung der Hypothesen betrachtet werden, daß jene Mitarbeiter reformfreudiger, in ihren Zielen fortschrittlicher und ihrem sozialpädagogischen/sozialwissenschaftlichen Wissensstand qualifizierter sind, die bereits an Aus- und Fortbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, und daß diese Variablen mit zunehmender Teilnahmedauer an solchen Veranstaltungen noch einmal zusätzlich eine positive Ausprägung erfahren. Da diese Variablen aufgrund des angewandten statistischen Analyseinstrumentariums, vor allem jedoch aufgrund der Komplexität des Problems, nicht ursächlich auf Qualifizierungsmaßnahmen zurückgeführt werden können, müssen zwei Bedingungsfaktoren angenommen werden: Zum einen ist denkbar, daß reformfreudige, fortschrittlich gesinnte und qualifizierte Mitarbeiter eher durch Aus- und Fortbildungsmaßnahmen zur Teilnahme motiviert werden; andererseits werden die besuchten Veranstaltungen einen die positiven Ausprägungen

dieser Variablen hervorbringenden, zumindest aber verstärkenden, Charakter haben.

4. Interessanterweise haben Schichtzugehörigkeit, Schul- und Berufsausbildung keinen signifikant erwiesenen Einfluß auf die Motivation, überhaupt Qualifizierungskurse zu besuchen, oder auf die Dauer der Teilnahme an solchen Maßnahmen. Abgesehen von der berechtigten Vermutung, daß Jugendarbeiter aus der Unterschicht mit Hauptschulabschluß und Lehre im Vergleich zum Durchschnitt aller Personen mit diesen Merkmalsausprägungen eine Sondergruppe darstellen, kann innerhalb der Population aller Mitarbeiter mit Recht behauptet werden, daß das traditionelle Bildungsdefizit unterprivilegierter Gruppen für das Subsystem "Aus- und Fortbildung in der Jugendarbeit" nicht ohne weiteres angenommen werden kann. Hierin liegt offensichtlich eine Chance der politisch und pädagogisch relevanten Arbeiterbildung, soweit die organisatorischen und inhaltlichen Voraussetzungen einer emanzipatorischen Bildungsarbeit erfüllt sind.

5. Die Notwendigkeit der Weiterqualifizierung "älterer" Mitarbeiter wurde bereits bei der Analyse verschiedener anderer Variablen hervorgehoben und muß auch in Bezug auf die Häufigkeit der Teilnahme an Kursen neu gefordert werden. Da gerade diese Gruppe Jugendarbeiter in Bezug auf die Variablen Reformbereitschaft, Ziele und Wissen bestätigte Defizite aufweisen, besteht zum einen wenig Motivation zur Weiterqualifizierung, sind zum anderen die pädagogisch relevanten Reize zur Einstellungsänderung und sozialwissenschaftlichen Qualifizierung als be-

sonders hoch anzusetzen, wenn sie wirksam werden sollen. Entsprechend müssen spezielle didaktische Einheiten für diese Altersgruppe entworfen werden. Um das geringe Zeitbudget der verheirateten Jugendarbeiter zu berücksichtigen, müßten andere Organisationsformen der Qualifizierung (Fernkurse) entwickelt werden.

6. Als Hauptmangel der bisherigen Qualifizierungskurse wird erwartungsgemäß ihre geringe Praxisnähe hervorgehoben. Dabei handelt es sich sicherlich zum einen um ein beliebtes Stereotyp zur Kennzeichnung solcher Veranstaltungen, die keine Handlungsrezepte vermitteln, sondern die Praxis kritisch hinterfragen. Zum anderen geht es jedoch auch um berechtigte Kritik an jenen Wissenselementen, die keinerlei Handlungskompetenz vermitteln, und jenen Organisationsformen, die einer unwirksamen Schonraumideologie innerhalb einer als Schonraum empfundenen Jugendarbeit Vorschub leisten. Neben einer Revision der bisher angebotenen Inhalte unter dem Gesichtspunkt emanzipatorischer Handlungskompetenz müssen neue Organisationsformen (Supervision) erprobt werden, die eine effektivere Vermittlung zwischen Theorie und Praxis garantieren. Nach der fehlenden Praxisnähe wird an zweiter Stelle die unbefriedigende Atmosphäre während der Kurse bemängelt, die u. a. durch die an dritter Stelle genannte zu starre Organisation bedingt sein kann. Vermutlich wurden das informelle Geselligkeitsbedürfnis und der nicht-organisierte Erfahrungsaustausch zu wenig beachtet, so daß das Gefühl der Überorganisation entstehen konnte. Angesichts der knappen zur Verfügung stehenden Zeit (ein Mangel, der ebenfalls hervorgehoben wurde) gehört es zu den schwierigsten Aufgaben der

Qualifizierung, systematisches Lernen und informelle Begegnung befriedigend miteinander zu koppeln. Angesichts der häufigen Heterogenität des Teilnehmerkreises kommt es darüber-hinaus vermutlich zu unterschiedlichen Situationsdeutungen. So könnte es sich bei den beiden Nennungen "Freizeitbedürfnisse der Teilnehmer zu wenig beachtet" und "Sauferei, wenig Arbeit" durchaus um zwei Meinungsäußerungen über denselben Kurs handeln. Neben der Auffassung, die Kurse seien fachlich nicht genügend fundiert worden, wird die uninteressante Darbietung bemängelt. Neben der Forderung nach mehr Fachlichkeit steht jedoch auch die Meinung, es sei zuviel "gefachsimpelt" worden. Während die Äußerung, der "thematische Bezug" habe gefehlt, auf zuviel gruppendynamische Zielsetzungen auf der Beziehungsebene hindeutet, zielt die Bemerkung, der Abstand zwischen den Beteiligten sei zu groß gewesen, in eine entgegengesetzte Richtung. Zum einen könnten sich diese Äußerungen jeweils auf unterschiedliche Kurse beziehen, andererseits ist jedoch ebenso wahrscheinlich, daß auch hier ein und dieselbe Situation unterschiedlichen Deutungen unterliegt. Für weitere Qualifizierungsmaßnahmen kann gefolgert werden, daß sich diese Erwartungsdifferenzen nicht völlig vermeiden lassen, daß sie jedoch durch eine offene Kommunikation und Konsensbildung zu Beginn der Tagung abgeschwächt werden können.

7. Die Forderung nach größerer Praxisnähe erscheint zunächst unverständlich angesichts der dominierenden anwendungsorientierten Themen während der meisten Fortbildungskurse. Speziell die großen Gruppen der konfessionellen und fach- und sachorientierten Verbände thematisieren

vorwiegend formal-praktische Themen der Vermittlung von Inhalten, die jedoch erst an zweiter Stelle diskutiert werden. Nun könnte dieses Ergebnis positiv gedeutet werden als Versuch, den Mitarbeitern in der Wahl ihrer Inhalte größtmögliche Freiheit zu gewähren. Wahrscheinlicher ist jedoch angesichts der bisherigen Ergebnisse, daß die Inhalte kaum intensiv befragt werden, sondern allein ihre wirkungsvolle Vermittlung im Mittelpunkt steht. So etwa ist die Beobachtung zu erklären, daß die - vor allem in konfessionellen Verbänden - bedeutsamen Glaubensinhalte häufig unverbunden neben der Lebenswelt der Jugendlichen stehen, so daß ihre Bedeutung als Orientierungshilfe nur wenig wirksam werden kann. Gestützt wird diese Hypothese durch die Feststellung, daß die Sozialisationskonflikte des Jugendlichen in seinen Lebensbereichen während der Fortbildungskurse dieser Verbandsgruppe kaum thematisiert werden. Zum Teil kann die Forderung nach mehr Praxisnähe sicher auch auf dieses Phänomen zurückgeführt werden.

8. Die angegebenen Themen von Aus- und Fortbildungskursen weisen zum Teil verbandsspezifische Schwerpunkte auf, beziehen sich jedoch auf Probleme außerschulischer Jugendarbeit allgemein und haben somit überverbandlichen Charakter. Für Qualifizierungsmaßnahmen kann daraus gefolgert werden, daß einerseits spezifische Lernprozesse erforderlich sind, die sich mit dem jeweiligen Verbandsschwerpunkt befassen, daß andererseits aufgrund der gegenwärtigen Praxis, mehr jedoch noch aufgrund eines allgemein anerkannten emanzi-

patorischen Funktionsverständnisses von Jugendarbeit, eine überverbandliche Kooperation und gemeinsame Qualifizierungsbemühungen von Bedeutung sind. Nur so kann etwa erreicht werden, daß konfessionelle und fach- und sachbezogene Verbände ihr Defizit an Themen mit politisch-emanzipatorischer Relevanz erkennen und politische Interessengruppen vielleicht auf Defizite im Bereich des "subjektiven Faktors" von Emanzipation aufmerksam werden. Auf diese Art und Weise könnte ebenso ein Ausgleich herbeigeführt werden zwischen Themen aus dem mehr pädagogischen mikro-sozialen und dem mehr politischen meso- und makro-sozialen Bereich, ohne die jeweiligen Eigenarten der Einzelverbände auszuschalten. Unter der Voraussetzung einer motivationsfördernden didaktischen Aufbereitung gilt für alle Verbandsgruppen eine vermehrte Bearbeitung rechtlich-organisatorischer Themen, die angesichts ihrer Bedeutung auch für eine emanzipatorische Bildungsarbeit bisher unzureichend behandelt werden.

4.5.2 Zukünftige Aus- und Fortbildungsmaßnahmen

Motivation zur Aus- und Fortbildung

Tabelle 96 zeigt verschiedene Gründe, die zum Besuch von Aus- und Fortbildungsmaßnahmen motivieren. Verschiedene Antwortvorgaben, die einen ähnlichen Sachverhalt betreffen, wurden zu größeren Einheiten zusammengefaßt und in Bezug auf die einzelnen Dimensionen gleichmäßig gewichtet. Die Tabelle 88 im Anhang differenziert die Dimensionen in die ursprünglichen Antwortvorgaben. Angegeben sind in der untenstehenden Tabelle jeweils die absolute Zahl der Ankreuzungen und die relativen Häufigkeiten, bezogen auf die Zahl der Mitarbeiter in den einzelnen Verbandsgruppen bzw. der gesamten Stichprobe.

Abbildung 96

Gründe zum Besuch von Aus- und Fortbildungsveranstaltungen, eingeteilt in einzelne Dimensionen.
Mehrfachnennungen waren möglich, Basis der Prozentzahlen: Zahl der Mitarbeiter in den einzelnen Verbandsgruppen bzw. in der Gesamtstichprobe Dortmund.

	Dortmund insgesamt		fach- und sachbez. Verbände		konfess. Verbände		polit. Verbände		Wissen niedrig		Wissen hoch	
	absol.	%	absol.	%	absol.	%	absol.	%	absol.	%	absol.	%
Erfahrungsaustausch mit anderen Mitarbeitern + (19,21)	182	55	32	43	124	59	20	53	72	49	110	60
Kommunikationsfähigkeit im weitesten Sinne, Kooperationsfähigkeiten (3,8,23,12)	146	44	19	26	103	49	16	42	58	39	70	38
Vermittlung pädagogischer Qualifikationen (Didaktik,Methodik) (1,4,5,7,13)	136	41	21	28	96	46	14	37	58	39	78	43
Jugendgruppenleiterschein erwerben (25)	81	24	20	27	47	22	11	29	45	30	36	20
Bewältigung persönlicher Probleme (16,20)	70	21	10	14	52	25	6	16	31	21	40	22
Befriedigung eigener Bedürfnisse nach Macht, sozialen Kontakten, Gemeinschaft, Sexualität (6,18,10,14,24)	66	20	14	19	41	20	9	24	31	21	35	19
Bildungsurlaub ausnutzen (22)	40	12	8	11	18	9	26	68	26	18	14	8
Der Mitarbeiter als Funktionär einer Organisation (2,9,11,15)	34	10	7	10	20	10	6	16	15	10	19	10
Berufliches Weiterkommen (17)	33	10	6	8	17	8	8	21	22	15	11	6
Zahl der Mitarbeiter	N_{ges} = 332		N_{fs} = 74		N_{ko} = 210		N_{po} = 38		N_{ni} = 148		N_{hi} = 183	

+ Die Zahlen in den Klammern beziehen sich auf die einzelnen Antwortvorgaben, siehe Anhang, Tabelle

Ein globaler Vergleich aller Prozentzahlen in den einzelnen Verbandsgruppen zeigt, daß die relativen Frequenzen in den fach- und sachbezogenen Verbänden insgesamt niedriger liegen als in den anderen Gruppen. Wie schon bei anderen Fragen mit offener Antwortmöglichkeit oder mit Mehrfachnennungen deutlich wurde, fühlen sich die Mitarbeiter der fach- und sachbezogenen Verbände auch hier durch die vorgegebenen Antwortkategorien weniger angesprochen. (Jeder Mitarbeiter kreuzte durchschnittlich 1,9 Vorgaben an.) Die konfessionellen Mitarbeiter wählten durchschnittlich 2,5 und die "politischen" Jugendarbeiter 3,o Antworten. Der Unterschied zwischen den Mitarbeitern mit hohem und niedrigem Qualifikationsstand fällt nicht ins Gewicht (2,3 gegenüber 2,2 Antwortvorgaben). Im folgenden sollen einige Auffälligkeiten hervorgehoben werden:

An erster Stelle steht in allen Gruppen der tätigkeitsfeldbezogene Erfahrungsaustausch mit anderen Mitarbeitern. Gemeint ist der "Erfahrungsaustausch mit Mitarbeitern aus anderen Arbeitsbereichen" und das Bedürfnis, das "eigene Praxisfeld aus der Distanz mit anderen zu überprüfen". Das in diesem Ergebnis geäußerte Kommunikationsbedürfnis wird unterstrichen durch die - an zweiter Stelle stehende - Dimension "Kommunikationsfähigkeit im weitesten Sinne" einschließlich der Fähigkeit zur Kooperation mit anderen Mitarbeitern. Erst an dritter Stelle steht das Interesse an der Vermittlung pädagogischer Qualifikationen, speziell gruppenpädagogischer, didaktischer und methodischer Fähigkeiten. Aussage 111, in der eine Dominanz der Hilfen zur pädagogischen Praxis erwartet wurde, kann nicht bestätigt werden.

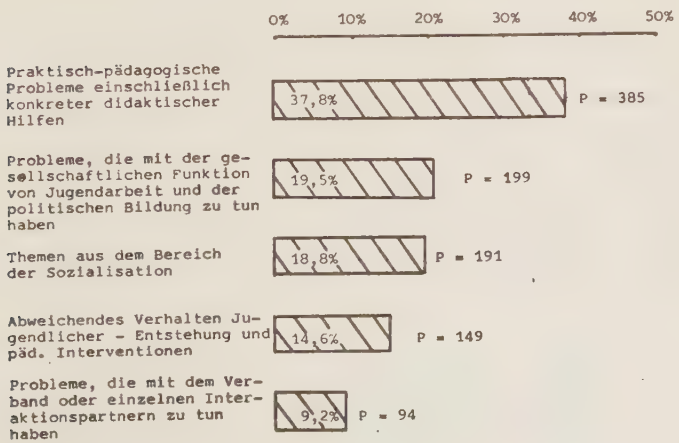
Da der Erwerb des Jugendgruppenleiterscheins in Dortmund mit gewissen materiellen Vorteilen verbunden ist, folgt dieser Grund direkt an vierter Stelle - ein beachtlicher Rangplatz, zumal diese Antwortvorgabe im Fragebogen an letzter Stelle stand. Insgesamt 21 % der Mitarbeiter erwarten von Qualifizierungsmaßnahmen Hilfen zur Bewältigung persönlicher Probleme. Schon das zu Beginn behandelte Kommunikationsbedürfnis mit anderen Mitarbeitern befriedigt berechtigte Wünsche nach sozialen Kontakten. 2o % aller Mitarbeiter äußern darüber hinaus noch ein Interesse an der Befriedigung eigener Bedürfnisse, vor allem nach neuen Beziehungen (Anhang, Tabelle Nr. 88 : 5o %), stärkenden Gemeinschaftserfahrungen (3o %), mehr Einfluß (6 %), Durchsetzungsvermögen (9 %) aber auch sexuellen Kontakten (4 %). Die Unterschiede zwischen den Verbands- und Mitarbeitergruppen sind nicht signifikant. Von den 4o Mitarbeitern (12 %) insgesamt, die den Bildungsurlaub ausnutzen wollen, stammen allein 26 aus politischen Verbänden (68 %). Die in dieser Gruppe dominierenden Gewerkschaftsjugendlichen gaben auch zu 21 % an, daß sie von dem Fortbildungskurs ein berufliches Weiterkommen erwarten, ein Interesse, das insgesamt von 1o % aller Jugendarbeiter geäußert wurde. Eben-so 1o % interessierten sich für Probleme, die inner- oder zwischenverbandliche Konflikte oder Konflikte mit anderen Einrichtungen betreffen. Davon äußerten die meisten Mitarbeiter Unsicherheit im Umgang mit staatlichen bzw. städtischen Institutionen (Anhang, Tabelle 88).

Themen, die auf Aus- und Fortbildungsveranstaltungen behandelt werden sollten

Zu Beginn der Interpretation dieses Fragebogenteils soll die Rangfolge der Themen nach ihrer Bedeutsamkeit für die gesamte Dortmunder Stichprobe oder für einzelne Untergruppen behandelt werden. Alle 20 Themen wurden in fünf Themenkomplexe eingeteilt (Anhang, Tabelle 130), deren unterschiedliche Gewichtung in den einzelnen Mitarbeitergruppen vorgestellt und interpretiert werden soll:

Abbildung 97

Rangfolge der gewünschten Themenbereiche, die auf zukünftigen Aus- und Fortbildungsveranstaltungen behandelt werden sollen: Stichprobe Dortmund insgesamt (relative Freqeuenzen und gewichtete Punktwerte = P)



In Aussage 115 wurde bereits vermutet, daß die praktisch-pädagogischen Themen einschließlich konkreter didaktischer Hilfen am Anfang der Prioritätenliste rangieren werden. Mit 37,8% aller gewichteten Punktwerte stehen diese Probleme in der empirischen Verteilung tatsächlich an erster Stelle, weit vor den restlichen vier Themenkomplexen, so daß die geäußerte Vermutung plausibilisiert wurde.

Aussage 114 besagt, daß Themen aus den Bereichen der gesellschaftlichen Funktion von Jugendarbeit sowie der politischen Bildung erst am Ende der Prioritätenskala rangieren. Diese Aussage muß im Hinblick auf die zugrunde liegende Population aller Dortmunder Mitarbeiter zurückgewiesen werden. Mit fast 20% (19,5%) stehen die Fragen nach der Möglichkeit, politisches Bewußtsein zu wecken, der Funktion von Jugendarbeit in unserer Gesellschaft und der Veränderung von Gesellschaft durch Jugendarbeit an zweiter Stelle aller Nennungen. Gleichberechtigt daneben rangieren mit 18,8% die Themen aus dem Bereich der Sozialisation einschließlich jugendpsychologischer und jugendsoziologischer Probleme, gefolgt von Themen über das abweichende Verhalten Jugendlicher. Ganz am Schluß erscheinen Probleme, die mit dem Verband (Konflikte mit den Trägern oder Vorgesetzten) oder einzelnen Interaktionspartnern (Mitarbeiter,Eltern) zu tun haben.

Die große Zahl der Nennungen sozialwissenschaftlich relevanter und gesellschaftsbezogener Themenbereiche insgesamt darf jedoch nicht überinterpretiert werden, da dieses Ergebnis durch die vorgegebenen Fragestellungen mit beeinflußt wurde.

Unterschiede werden erwartungsgemäß in einzelnen Verbandsgruppen, bei Mitarbeitern mit konservativen bzw. fortschrittlichen Zielen und niedrigem bzw. hohem Wissen deutlich (Anhang, Tabellen 131-133). Bezogen auf die drei Haupt-Verbandsgruppen bestehen Unterschiede im Bereich der praktisch-pädagogischen Probleme einschließlich konkreter didaktischer Hilfen:

fach- u. sachbezogene Verbände:	44,3 %
konfessionelle Verbände:	37,2 %
politische Interessenverbände:	23,6 %

Unterschiede bestehen ebenso bei jenen Problemen, die mit der gesellschaftlichen Funktion von Jugendarbeit und der politischen Bildung zu tun haben:

fach- u. sachbezogene Verbände:	1o,8 %
konfessionelle Verbände:	18,o %
politische Interessenverbände:	36,8 %

(Anhang, Abbildung 131)

In den anderen drei Bereichen bestehen keine signifikanten Unterschiede. Somit kann auch aufgrund dieser Ergebnisse die bereits häufig festgestellte

Tendenz unterstrichen werden, daß die gesellschaftliche Bedeutung von Jugendarbeit als Interessenvertretung und politisch relevanter Emanzipationshilfe für Jugendliche vorwiegend von den politischen Interessenverbänden, zum Teil von den konfessionellen Gruppen, jedoch kaum von fach- und sachbezogenen Verbänden erkannt wird. Somit kann Aussage 116 als plausibilisiert gelten, in der gerade dieses Ergebnis vermutet wurde. Bezüglich der Bedeutung praktisch-pädagogischer Fragen, die sich direkt auf das Interaktionsfeld Jugendarbeit beziehen, nehmen die Verbandsgruppen die umgekehrte Reihenfolge ein.

Mitarbeiter mit konservativen Zielen und niedrigem für die Jugendarbeit relevanten-Qualifikationsniveau bevorzugen eindeutig praktisch-pädagogische Problembereiche vor gesellschaftsbezogenen Themen im Gegensatz zu Jugendarbeitern mit progressiven Zielen und hohem Wissensstand (Anhang, Abbildungen 132-133). Somit kann auch Aussage 117 als vorläufig bestätigt werden, in der die Dominanz gesellschaftsbezogener Themen bei Mitarbeitern mit hohem Qualifikationsniveau vermutet wurde.

Tabelle 98 zeigt die Rangfolgen aller Einzelthemen in einzelnen Spezialgruppen. Die Reihenfolge der ausgeschriebenen Problemfragen richtet sich nach der Präferenzskala der Gesamtstichprobe Dortmunds. Die unterschiedlichen Wertungen dieser Themen durch die Untergruppen werden jeweils durch die Zahlenfolge 1 - 2o ausgedrückt, wobei die Ziffer 1 das wichtigste und die Ziffer 2o das am wenigsten wichtigste Problem kennzeichnen.

Abbildung 98

	Themen, die auf Aus- und Fortbildungsveranstaltungen behandelt werden sollten	Dortmund insgesamt	fach- und sach-bezogene Verbände	konfessionelle Verbände	politische Interessen-Verbände	konservative Ziele (9 - 12 Punkte)	progressive Ziele (21 - 27 Punkte)	geringer Qualifikationsgrad (1-4 Punkte)	hoher Qualifikationsgrad (13-16 Punkte)	Grad bereits vorhandener Informationen über die Themen
1.	Wie kann man Jugendliche langfristig zur Mitarbeit gewinnen?	1	1	1	1	1	1	1	1	14
2.	Wie soll man sich bei Konflikten in der Jugendgruppe verhalten?	2	6	2	5	6	9	2	2	7
3.	Welche Methoden stehen für die alltägliche Jugendarbeit zur Verfügung?	3	3	4	15	2	14	14	6	4
4.	Wie soll man auf Außenseiter in der Jugendgruppe reagieren?	4	9	3	14	5	8	3	11	12
5.	Welche Entwicklungsphasen machen Kinder und Jugendliche durch?	5	4	5	16	4	15	13	9	1
6.	Welche Formen psychischen und sozialen Fehlverhaltens Jugendlicher gibt es und wie kann man sie erkennen?	6	8	6	6	9	3	12	3	11
7.	Welche Rechte und Pflichten haben Jugendgruppenleiter?	7	2	10	10	3	12	5	15	3
8.	Welchen Einfluß haben Familie, Schule und Beruf auf das Verhalten und die Entwicklung des Jugendlichen?	8	7	7	3	8	8	7	5	6
9.	Welche Aufgaben hat die Jugendarbeit in unserer Gesellschaft?	9	10	8	4	10	5	6	10	10
10.	Welche Hilfen gibt es für meine Jugendarbeit?	10	5	9	13	7	13	4	7	2
11.	Wie kann ich politisches Bewußtsein wecken?	11	14	11	2	15	2	16	4	18
12.	Was kann ich tun, um die Eltern stärker für die Jugendarbeit zu interessieren?	12	12	12	12	11	20	18	18	13
13.	Welche Ursachen hat die Jugendkriminalität?	13	11	14	11	12	10	9	13	9
14.	Welche Möglichkeiten bietet die Jugendarbeit zur Veränderung der Gesellschaft?	14	20	15	7	20	4	15	8	19
15.	Wie können Konflikte mit anderen Mitarbeitern gelöst werden?	15	15	13	17	14	16	11	19	8
16.	Welche besonderen Probleme ergeben sich für meine Arbeit aus der Arbeitslosigkeit Jugendlicher?	16	16	16	8	16	6	10	12	20
17.	Was führt Jugendliche zur Einnahme von Drogen?	17	13	17	9	13	17	8	14	5
18.	Wie verhalte ich mich bei Auseinandersetzungen mit den Vorgesetzten im Verband oder mit dem Jugendamt?	18	19	18	18	18	11	17	16	17
19.	Wie kann ich mich zuverlässig über die familiären Verhältnisse der Jugendlichen informieren?	19	17	20	19	19	18	20	20	15
20.	Wie kommt es zum Rockertum?	20	18	19	20	17	19	19	17	16

Im folgenden sollen nur einige Auffälligkeiten herausgegriffen und schon im Hinblick auf ihre Konsequenzen für die Aus- und Fortbildung interpretiert werden. Zunächst fällt auf, daß alle Jugendarbeiter - gleich welcher Verbandsgruppe, Zielsetzung oder Qualifikation - die Frage nach der Möglichkeit, Jugendliche langfristig zur Mitarbeit zu gewinnen (1), an die erste Stelle ihrer Prioritätenskala setzen. Angesichts der "Freiwilligkeit" als Strukturelement außerschulischer Jugendarbeit entspricht dieses Ergebnis einem existenziellen Bedürfnis eines jeden Mitarbeiters, möglichst viele Jugendliche für die "eigene Sache" zu begeistern.

Konflikte in der Jugendgruppe (2) scheint ebenso ein relativ durchgehendes Problem aller Jugendarbeiter zu sein, das sie durch Qualifizierungsmaßnahmen "in den Griff bekommen" wollen. Unabhängig von der positiven oder negativen Wertung von Gruppenkonflikten müßte - auch im Hinblick auf den Stellenwert des Konflikts im Emanzipationsprozeß - das Durchspielen von Konfliktbearbeitungsmöglichkeiten zu einem wesentlichen Bestandteil der Aus- und Fortbildung werden.

Die Fragen nach den Methoden für die alltägliche Praxis (3) und den Hilfen für die Jugendarbeit (1o) stehen zwar im Hinblick auf ihre Position in der Gesamtstichprobe an unterschiedlicher Stelle, erfahren jedoch durch die Einzelvariablen Verbandsgruppe und Ziele eine ähnliche Bewertung: Der Ruf nach den praktisch-methodischen Hilfen erklingt wiederum im "konservativen Lager". Auch das Außenseiterproblem (4) ist in dieser zuletzt genannten Gruppe von größerer Bedeutung als

in politisch fortschrittlichen Kreisen; ein Phänomen, das vermutlich auf die bereits an anderer Stelle hervorgehobene Vernachlässigung gruppendynamischer Probleme in politischen Gruppen zurückzuführen ist.

Entwicklungspsychologische Themen (5) werden insgesamt (mit Ausnahme der Mitarbeiter aus politischen Verbänden bzw. mit politisch fortschrittlichen Zielen) noch immer höher eingeschätzt als jugendsoziologische Problemstellungen. Die Mitarbeiterqualifizierung sollte vornehmlich auf die Zusammenhänge zwischen beiden Themenkomplexen eingehen.

Bezüglich des Interesses der Mitarbeiter an Problemen des psychischen und sozialen Fehlverhaltens Jugendlicher (6) zeigen die Verbandsgruppen keine wesentlichen Unterschiede. Das größere Interesse der politisch fortschrittlichen und höher qualifizierten Mitarbeiter mag durch die relativ komplizierte Fragestellung verursacht worden sein, denn bezüglich konkreter Formen abweichenden Verhaltens zeigen sich auch hier keine Differenzen: Jugendkriminalität (13), Rockertum (2o). Die Beurteilung des Themas "Drogenmißbrauch" (17) entspricht sogar der gegenläufigen Tendenz.

Die Bedeutung rechtlicher Fragen (7) wird vorwiegend von Mitarbeitern aus fach- und sachbezogenen Verbänden mit konservativen Zielen und geringerem Qualifikationsstand hoch eingeschätzt. Wenn dieses Ergebnis auch zunächst den Formalismus und die Ordnungsideologie konservativer Kreise bestätigt, so muß dieser Problembereich jedoch angesichts der Ergebnisse des Wissensteils für Qualifizierungsmaßnahmen aufgewertet werden.

Der Einfluß des sozialen Milieus (Familie, Schule, Beruf) auf das Verhalten Jugendlicher (8) wird von den politischen Verbänden am deutlichsten gesehen und als Problembereich für Aus- und Fortbildungskurse gewünscht. Da die Jugendarbeiter der SJD - "Die Falken" aus computertechnischen Gründen nicht mit in die Berechnung der Ziel- und Qualifikationsrangreihe eingegangen sind, schlägt sich diese Tendenz bei den Variablen nicht nieder. Da der Frage nach den Aufgaben der Jugendarbeit in der Gesellschaft (9) ebenfalls die politischen Gruppen die größte Bedeutung zumessen, erklärt die fehlende SJD - "Die Falken" -Gruppe bei den anderen beiden Variablen die Verteilung der Nennungen vor allem auf die hoch- und weniger qualifizierten Mitarbeiter.

Die hohe Einschätzung der Themen "Wie kann ich politisches Bewußtsein wecken" (11) und "Welche Möglichkeiten bietet die Jugendarbeit zur Veränderung der Gesellschaft" (14) verteilt sich wiederum eindeutig auf Mitarbeiter aus politischen Gruppen, mit fortschrittlichen politischen Zielen und hohem Qualifikationsniveau.

Elternarbeit (12) scheint in allen Vergleichsgruppen kein aktuelles Thema zu sein; am wenigsten jedoch bei Mitarbeitern mit progressiven politischen Zielen. Offenbar werden die möglichen Konflikte bei einer Verwirklichung der interessen- und bedürfnisbezogenen Ziele Jugendlicher als unüberwindbar angesehen.

Konflikte mit Mitarbeitern (15) scheinen bei allen Vergleichsgruppen nur wenig Bedeutung zu haben. Probleme mit der konkreten Tätigkeit, die aus der Arbeit mit arbeitslosen Jugendlichen erwachsen (16),

scheinen nur in politischen Gruppen und bei fortschrittlichen Mitarbeitern von Bedeutung zu sein. Die Zielgruppen der anderen Verbände und Mitarbeitergruppen werden offensichtlich von diesem Problem nicht tangiert.

Bezüglich der Thematik "Auseinandersetzungen mit den Vorgesetzten im Verband oder mit dem Jugendamt"(18) sehen offensichtlich nur Mitarbeiter mit fortschrittlichen Zielen wesentliche Probleme. Bei der Mitarbeit in einem politischen Verband dominieren vermutlich die Schwierigkeiten mit dem Jugendamt, als progressiver Jugendarbeiter in einem tendenziell politisch konservativen Verband treten vermutlich Konflikte mit den jeweiligen übergeordneten Personen oder Gremien auf.

Über die Frage nach den Determinanten des Verhaltens Jugendlicher in den Sozialisationsagenturen hinaus (19) interessieren sich kaum Mitarbeiter genauer für die sozialen Verhältnisse, in denen ihre Jugendlichen leben. Wie bereits im Interaktionssystem "Mitarbeiter - Eltern der Jugendlichen" aufgewiesen wurde, liegt gegenwärtiger Praxis der Gedanke von Jugendarbeit als "kategorialer Gemeinwesenarbeit" noch fern.

Im folgenden soll die Bedeutung, die von den Mitarbeitern einzelnen Themenbereichen für Aus- und Fortbildungskurse zugesprochen wurde, mit dem Wert verglichen werden, der (nach eigener Einschätzung) den jetzigen Informationsgrad über die jeweiligen Problemkomplexe repräsentiert. Aussage 113 besagt, daß ein hoher Prozentsatz von Mitarbeitern glaubt, über jene Themen bereits

ausreichend informiert zu sein, die gleichzeitig für nicht sehr bedeutsam gehalten werden.

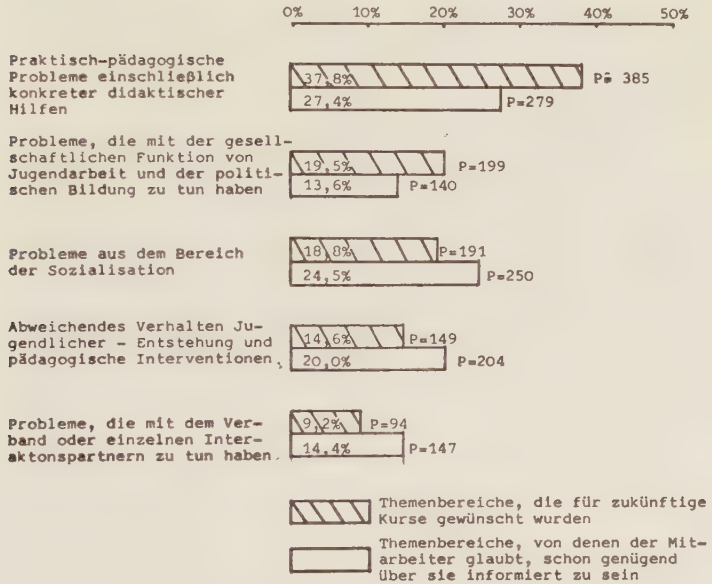
Abbildung 99

Vergleich der Bedeutung, die in verschiedenen Mitarbeitergruppen einzelnen Themenbereichen für Aus- und Fortbildungskurse zugesprochen wird mit dem Ausmaß, das die Mitarbeiter angeben, über diese Bereiche schon genügend informiert zu sein. (Gewichtung in Prozent)

		fach- und sachbez. Verbände	konfess. Verbände	polit. Verbände	konservat Ziele (9-12)	progress. Ziele (21-27)	niedrig. Wissen (1-4P.)	hohes Wissen (13-16P.)
Praktisch-pädagogische Probleme einschließlich konkreter didatischer Hilfen	Grad der Bedeutung	44,3%	37,2%	23,6%	45,8%	23,1%	36,8%	33,3%
	Informa-tionsgrad	26,1%	30,0%	18,3%	32,5%	27,7%	23,7%	24,5%
Probleme, die mit der gesellschaftlichen Funktion von Jugendarbeit und der politischen Bildung zu tun haben	Grad der Bedeutung	10,8%	18,0%	36,8%	10,0%	40,4%	15,8%	29,2%
	Informa-tionsgrad	16,3%	9,3%	26,9%	6,6%	31,9%	13,6%	16,3%
Probleme aus dem Bereich der Sozialisation	Grad der Bedeutung	20,1%	19,8%	16,5%	20,1%	13,5%	17,5%	18,8%
	Informa-tionsgrad	25,7%	25,1%	21,1%	24,8%	19,1%	18,6%	27,6%
Abweichendes Verhalten Jugendlicher - Entstehung und pädagogische Interventionen	Grad der Bedeutung	16,0%	15,1%	14,3%	14,5%	17,3%	19,3%	16,7%
	Informa-tionsgrad	16,3%	20,4%	22,9%	21,3%	14,9%	27,1%	22,4%
Probleme, die mit dem Verband oder einzelnen Interaktions-partnern zu tun haben	Grad der Bedeutung	8,8%	9,9%	8,8%	9,6%	5,8%	10,5%	2,0%
	Informa-tionsgrad	15,3%	15,2%	10,9%	14,7%	6,4%	16,9%	9,2%

Abbildung 100

Vergleich der Bedeutung, die in der Dortmunder Stichprobe insgesamt einzelnen Themenbereichen für Aus- und Fortbildungskurse zugesprochen wird, mit dem Ausmaß, daß die Mitarbeiter angeben, über diese Bereiche schon genügend informiert zu sein. (relative Freqeuenzen, und gewichtete Punktwerte = P)



Nach eigener Einschätzung der Mitarbeiter besteht die größte Differenz zwischen gegenwärtigem und gewünschtem Qualifikationsstand im Bereich der praktisch-pädagogischen Probleme einschließlich der konkreten didaktischen Hilfen. (Abbildung 100) Der Mangel an praktischer Handlungskompetenz wird in diesem Themenbereich besonders hervorgehoben. Aus der Tabelle 99 geht zugleich hervor, daß die Differenz zwischen Realität und Wunschbild mit

abnehmender Bedeutung in diesem Themenbereich zugleich geringer wird. In keiner Vergleichsgruppe übersteigt jedoch der angegebene Informationsgrad den Prozentsatz der wünschenswerten Qualifikationen. Überraschenderweise dominiert in der Dortmunder Stichprobe die Bedeutung jener Probleme, die mit der gesellschaftlichen Funktion von Jugendarbeit und der politischen Bildung zu tun haben, über den tatsächlich empfundenen Informationsgrad. Laut Tabelle 99 finden wir nur bei fach- und sachbezogenen Verbänden ein umgekehrtes Verhältnis. Selbst die Mitarbeiter mit konservativer Zielstruktur empfinden einen Mangel an Qualifikationen in diesem Bereich. Abgesehen von den fach- und sachbezogenen Gruppen besteht offensichtlich bei allen Jugendarbeitern die Einsicht in die Notwendigkeit, auch gesellschaftsbezogene Probleme außerschulischer Jugendarbeit auf Aus- und Fortbildungsveranstaltungen zu behandeln.

Über Probleme aus dem Sozialisationsbereich fühlen sich alle Mitarbeiter bereits gut informiert, gemessen an der Bedeutung, die sie diesem Themenbereich zukommen lassen. So wird etwa in der Dortmunder Stichprobe das Thema "Welche Entwicklungsphasen machen Kinder und Jugendliche durch?" als derjenige Problembereich bezeichnet, über den die Mitarbeiter bisher am besten informiert sind (siehe dazu Tabelle 99 letzte Spalte!).

Auch in Bezug auf das Problem des abweichenden Verhaltens Jugendlicher übersteigt der gegenwärtige Informationsgrad das Bedürfnis, auf Qualifizierungsveranstaltungen mit solchen Themen konfrontiert zu werden. Eine Ausnahme bildet lediglich die Gruppe der Mitarbeiter mit politisch fortschrittlichen Zielen. Vermutlich bietet die konkrete Praxis organisierter Jugendarbeit den meisten Mitarbeitern keine Situationen, in denen sie mit deviantem Verhalten Jugendlicher (Kriminalität, Drogengenuß, Aggressivität) konfrontiert werden, so daß die eigenen Qualifikationen im Umgang mit diesen Problemen leicht überschätzt werden.

Das geringe Bedürfnis, sich mit Konflikten zu befassen, die mit Vorgesetzten im Verband, anderen Mitarbeitern und dem Jugendamt entstehen können und das mangelnde Interesse, die Eltern für die eigene Arbeit zu interessieren, wird von dem Informationsgrad über diese Themen übertroffen. Das gilt durchgehend für alle Vergleichsgruppen.

Aus dem Vergleich der laut Selbstaussage real vorhandenen Qualifikationen mit jenen wünschenswerten Problemkomplexen, in denen noch Qualifikationen erworben werden sollen, geht hervor, daß die meisten Mitarbeiter glauben, über jene

Themen bereits relativ gut informiert zu sein, die sie gleichzeitig für unwesentlich halten. Aussage 113 kann damit als plausibilisiert gelten. Wie die Besprechung des Themenkomplexes "Abweichendes Verhalten Jugendlicher" zeigte, wird offensichtlich auch die Einschätzung des eigenen Qualifikationsniveaus gemäß der subjektiv bestimmten Bedeutung der jeweiligen Themen für die Praxis vorgenommen. Eine wesentliche Änderung des Tätigkeitsfeldes, etwa die Verschiebung der Zielgruppe zugunsten der arbeitenden Jugendlichen, würde eine andersartige Einschätzung der Bedeutung einzelner Themen und zugleich eine Änderung des vermuteten Qualifikationsgrades bedeuten.

Aussage 118 besagt, daß die - während der bereits besuchten Aus- und Fortbildungskurse behandelten - Themen in ihrer Rangfolge kaum wesentlich von den gewünschten Themen abweichen, soweit Vergleichbarkeit hergestellt werden kann. Gerade dieses Problem der Vergleichbarkeit verhindet jedoch eine exakte Überprüfung der Aussage. Während es sich bei der Angabe von Themen der bereits besuchten Veranstaltungen um die Ergebnisse einer offenen Fragestellung handelt, wurden zur Auswahl wünschenswerter Problembereiche 2o Antwortalternativen vorgegeben. Mit dieser Einschränkung muß der folgende globale Vergleich betrachtet werden:(Abbildung 99 und Abbildung 94)

- Obwohl bereits in den bisherigen Veranstaltungen die praktisch-pädagogischen und didaktischen Hilfen überwiegen, besteht der Wunsch, gerade diesen Bereich in zukünftigen Aus- und Fortbildungsveranstaltungen noch stärker zu berücksichtigen.

- Das insgesamt relativ starke Bedürfnis nach Problemen, die mit der gesellschaftlichen Funktion von Jugendarbeit und der politischen Bildung zu tun haben, und der Wunsch, etwas über Themen aus dem Sozialisationsbereich und über abweichendes Verhalten Jugendlicher zu erfahren, wurden bisher vermutlich nicht genügend berücksichtigt.

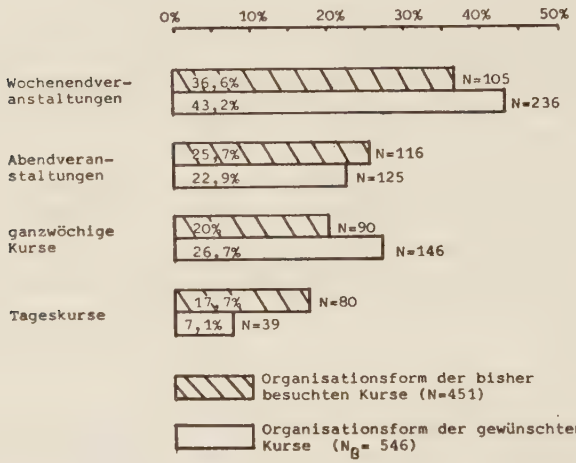
Obwohl speziell die letzte Aussage angesichts der von uns vorgegebenen - häufig diesen Sektor berührenden - Antwortalternativen relativiert werden muß, kann Aussage 118 angesichts des vorliegenden Materials zumindest nicht bestätigt werden.

Organisationsform von Aus- und Fortbildungsveranstaltungen

Im Hinblick auf die zukünftige Organisationsform von Qualifizierungsmaßnahmen soll zunächst der zeitliche Aspekt betrachtet werden: Die folgende Abbildung vergleicht die bisher besuchten mit den gewünschten Veranstaltungsformen:

Abbildung 101

Vergleich bisher besuchter mit gewünschten Organisationsformen von Qualifizierungsveranstaltungen. (Um Vergleichbarkeit herzustellen wurde die Gesamtzahl der Nennungen als Bezugsgröße für die Berechnung der Prozentzahlen zugrunde gelegt)



Die empirische Verteilung bestätigt bezüglich der gewünschten Organisationsform die in Aussage 119 vermutete Reihenfolge im Hinblick auf die Wochenendveranstaltungen (236 N.), Wochenendkurse (146 N.) und Abendveranstaltungen (12o N.). Vor den Tageskursen mit 39 Nennungen rangieren jedoch noch die - in der Abbildung aus Vergleichsgründen nicht eingetragenen - Fernkurse mit 5o Nennungen. Da bisher, außer den von einzelnen Verbänden verschickten Mitarbeiterzeitschriften, keine systematischen Fernkurse angeboten wurden, wird eine Reihe von Jugendarbeitern diese Möglichkeit kaum in Betracht gezogen haben. Trotzdem kann die Zahl von 5o Nennungen schon als beachtlich bezeichnet werden.

Bezüglich der Einstellungen zum Regionalen Sozialpädagogischen Zentrum zeigt die empirische Verteilung folgendes Ergebnis:

Abbildung 102

Verteilung der Urteile über ein Regionales Sozialpädagogisches Zentrum in der Gesamtstichprobe und in einzelnen Verbandsgruppen (absolute und relative Frequenzen)

Einstellung gegenüber dem Regionalen Sozialpädagogischen Zentrum	Dortmund insges.		fach- und sachbez. Verbände		konfess. Verbände		polit. Verbände	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Ich begrüße diese Einrichtung	252	77,8	54	77,1	158	77,8	40	78,4
Ich habe Vorbehalte	52	16,0	7	10,0	38	18,7	7	13,7
Ich lehne diese Einrichtung ab	20	6,2	9	12,9	7	3,5	4	7,8
	324	100%	70	100%	203	100%	51	100%

Aufgrund des hohen Prozentsatzes von 77,8 % jener Jugendarbeiter, die der Einrichtung positiv gegenüberstehen, kann Aussage 12o als vorläufig bestätigt angesehen werden, in der als Folge des unverbindlichen Angebots diese zustimmende Haltung bei den meisten Mitarbeitern vorausgesagt wurde. Die einzelnen Verbandsgruppen zeigen bezüglich dieser Fragestellung keine signifikanten Unterschiede. Ebenso muß die in Aussage 122 geäußerte Vermutung zurückgewiesen werden, daß die haupt- und nebenamtlichen Mitarbeiter dem RSPZ skeptischer gegenüberstehen als ehrenamtliche Jugendarbeiter. Der Chi-Quadrat-Test konnte keinen signifikanten Zusammenhang feststellen (Anhang, Tabelle 134).

Offensichtlich besteht jedoch ein Zusammenhang zwischen dem Alter und der Einstellung zu dem vorgestellten Zentrum: Ein Chi-Quadrat-Wert von 23,9 (α = o,ooo5) und der Kontingenzkoeffizient von C_{korr} = o,32 bestätigen diese relativ starke Beziehung (Anhang, Tabelle 135). Aus den Zellen der Chi-Quadrat-Tabelle geht hervor, daß die positive Einstellung zum RSPZ bei jüngeren Mitarbeitern (8o,6 % der 14- bis 21-jährigen) signifikant höher ist als in der "mittleren Generation" (72,8 % der 22- bis 3o-jährigen) und hier wiederum höher ist als bei den "älteren" Mitarbeitern (65,4 % der über 3o-jährigen). Neben dem bereits an verschiedenen Stellen festgestellten Konservatismus "älterer" Jugendarbeiter mag die wachsende Identifikation mit der eigenen Institution die Kooperation und das Gespräch mit anderen Verbänden behindern.

Tabelle 102 zeigt die geäußerten Begründungen gegen ein RSPZ:

Abbildung 102

Begründungen der Einstellung gegen ein Regionales Sozialpädagogisches Zentrum	Zahl der Nennungen in der Dortmunder Stichprobe (absolut)
Ausbildung ist eine Sache der örtlichen freien Träger	9
das Jugendamt genügt	2
es gibt schon genug Einrichtungen	2
Ausbildung nützt sowieso nichts	1

In dem meistgewählten Argument (Ausbildung sei eine Sache der örtlichen freien Träger) steckt bereits die Ansicht, daß die unterschiedlichen Zielsetzungen der Verbände eine gemeinsame Ausbildung verhindern. Auch unter den Vorbehalten steht diese Begründung mit an erster Stelle:

Abbildung 103

Vorbehalte gegen ein Regionales Sozialpädagogisches Zentrum	Zahl der Nennungen in der Dortmunder Stichprobe (absolut)
Ziele der Verbände sind zu unterschiedlich	5
Praxisnähe fehlt	5
Unabhängigkeit nicht gegeben	5
Parteigebundenheit	4
wird kaum genutzt	2
nähere Informationen nötig	2
Bürokratisierung	1
Anonymität des einzelnen Mitarbeiters	1
nur als ergänzende Maßnahme	1
	26

Aussage 121 kann somit als plausibilisiert gelten, da das Argument der "Pluralität der Träger" hier als wesentlichste Begründung für eine ablehnende Haltung herausgestellt wurde. Auffällig ist zudem die Befürchtung, die Unabhängigkeit dieser Einrichtungen sei nicht gegeben und sie sei zu parteigebunden. Diese Argumente mögen unter anderem auf den Umstand zurückzuführen sein, daß dieses RSPZ von einer wissenschaftlichen Forschungsgruppe vorgeschlagen wird, die den einzelnen Mitarbeiter per Fragebogen mit politischen Fragestellungen konfrontierte. Während bei diesen Vorbehalten eine mangelnde Praxisnähe der vorgestellten Einrichtung befürchtet wird, enthalten die Argumente für ein RSPZ

sogar den Hinweis auf eine mögliche große Nähe zur Basis:

Abbildung 104

Begründungen für eine positive Einstellung gegenüber dem Regionalen Sozialpädagogischen Zentrum	Zahl der Nennungen in der Dortmunder Stichprobe (absolut)
Qualitative und Quantitative Verbesserung der Aus- und Fortbildung und der Jugendarbeit allgemein	39
Überverbandliche Ausbildung, Erfahrungsaustausch	21
Information und Beratung	15
Koordination mit anderen Verbänden und Institutionen möglich	9
Praxisnähe, lange Anreise entfällt	8
Zustimmung, wenn meine Erwartungen erfüllt werden	8
bessere und mehr Ausbilder	4
Zusammenarbeit mit Menschen unterschiedlicher Einstellung	3
	107

In dem Argument der fehlenden Praxisnähe im Rahmen der Vorbehalte gegen ein RSPZ mag jedoch die Befürchtung mitschwingen, daß eine solche Einrichtung, die "über oder neben" den Verbänden steht, nicht bis an die konkrete Praxis heranreicht. Die meisten Mitarbeiter (39) versprechen sich jedoch eine qualitative und quantitative Verbesserung der Ausbildung von einer überverbandlichen Einrichtung. Als wichtige Argumente werden darüber hinaus die überverbandliche Ausbildung und der Erfahrungsaustausch (21) und die Koordination mit anderen Verbänden und Institutionen (15) angeführt.

Konsequenzen für die Mitarbeiterqualifizierung

1. Als Motivation zur Aus- und Fortbildung gilt an erster Stelle das Kontakt- und Kommunikationsbedürfnis sowie das Erlernen von Kommunikationsfähigkeit. Diese Motive stehen sogar vor der Vermittlung pädagogischer Qualifikationen, die für die Praxis als besonders bedeutsam angesehen werden. Das Ergebnis bestätigt die bereits im theoretischen Vorspann geäußerte Notwendigkeit, auf Qualifizierungsmaßnahmen die Ebenen der persönlichen Identitätsbildung und Kommunikationskompetenz neben der tätigkeitsbezogenen Qualifikationsvermittlung gleichberechtigt zu berücksichtigen. Unterstrichen wird diese Forderung durch die relativ häufig geäußerten Erwartungen, daß während der Fortbildungskurse auch persönliche Konflikte bearbeitet werden. Dem Interesse an persönlich verwertbaren Vorteilen entspricht auch das Bedürfnis, den Jugendgruppenleiterschein zu erwerben, und die Hoffnung auf berufliche Förderung. Wenn letztere auch von Jugendarbeitern aus politischen Verbänden geäußert wurde, so gilt sie vermutlich auch für die anderen Verbandsgruppen, soweit es sich um pädagogische Berufe handelt. Aus- und Fortbildungskonzepte stärken die Bereitschaft zum Engagement und zur langfristigen Mitarbeit, wenn gerade diese persönlichen Gratifikationen einen Hauptbestandteil der Kurse ausmachen. Damit wird keinem ungerechtfertigten Egoismus der "Ehrenamtlichen" nachgegeben, sondern einem berechtigten Interesse nach Verwirklichung der eigenen Identität und Erweiterung der Handlungskompetenz.

2. Die Einzelergebnisse der Frage nach den gewünschten Themen für Aus- und Fortbildungskurse bedürfen einer intensiveren Auswertungsarbeit, als sie in der bisherigen Darstellung geleistet wurde. Auch in dieser Zusammenfassung können nur einige wesentliche, jedoch relativ allgemeine Ergebnisse dargestellt und entsprechende Schlußfolgerungen gezogen werden: Als eine wesentliche Äußerung aller Mitarbeiter kann die Forderung nach pädagogisch-anwendungsorientierten Problemen gewertet werden, ein Bedürfnis, das bei politisch-konservativen Verbänden und Mitarbeitergruppen am stärksten auftritt. Gesellschafts- und sozialisationsbezogene Themen dagegen werden vorwiegend von politisch fortschrittlichen Verbänden und Mitarbeitergruppen gewünscht. Doch selbst bei konservativen Jugendarbeitern besteht nicht die Ansicht, in gesellschafts- und sozialisationsbezogenen Problembereichen - in Relation zu der Bedeutung, die sie ihnen zumessen - bereits ausreichend qualifiziert zu sein, so daß selbst hier von einer größeren Bereitschaft ausgegangen werden kann, sich mit solchen Themen zu befassen, als das bisher auf Aus- und Fortbildungskursen der Fall war.

Als Resümee für zukünftige Qualifizierungsmaßnahmen muß die Vermittlung einer anwendungsorientierten Handlungskompetenz mit gesellschafts- und sozialisationsbezogener Orientierung gefordert werden. Praxisorientierung heißt, daß konkrete Konflikte aus der Lebenswelt der Jugendlichen aufgegriffen und in kleinen Schritten bearbeitet werden müssen. Für die dabei auftretenden Interessenkonflikte sollen

die entsprechenden Verarbeitungs- und Bildungsformen durchgespielt werden, damit frustrierende Erfahrungen nicht vorschnell zur Resignation führen. Zur effektiveren Bearbeitung dieser Thematik fehlen bisher die didaktisch aufbereiteten Orientierungsmaterialien, die für Qualifizierungsmaßnahmen unerläßlich sind.

Die Ergebnisse der Frage nach den gewünschten Themen zeigt, daß solche Probleme kaum erwähnt wurden, die für die gegenwärtige Praxis organisierter Jugendarbeit keine Relevanz haben, die jedoch unter emanzipatorischer Zielsetzung von großer Bedeutung sind. Der Regelkreislauf sich ständig verstärkender Erfahrungen aus der Praxis und der bisherigen Qualifizierung für die Praxis muß gerade durch Aus- und Fortbildung durchbrochen werden. So müßte speziell in diesem Bereich auf Zielgruppen (z. B. aggressive Jugendliche, Arbeiterjugendliche) und Problembereiche (z. B. Arbeitslosigkeit Jugendlicher) aufmerksam gemacht und die erforderliche Handlungskompetenz trainiert werden.

3. Ob das Durchbrechen des sich ständig reproduzierenden Sozialisationsmodus eines Verbandes durch verbandsinterne Qualifizierungsmaßnahmen geleistet werden kann, erscheint recht fragwürdig. Die meisten Mitarbeiter (83 %) besuchten bisher diese Kurse. In Dortmund nahm eine beachtliche Zahl von Jugendarbeitern (31 %) auch an den überverbandlichen Qualifizierungsangeboten des Stadtjugendrings teil, die in Verbindung mit dem Jugendamt durchgeführt wurden. Diese bereits faktisch belegbare Bereitschaft, zumindest zusätzlich solche Kurse zu besuchen, wird verstärkt durch die Reaktionen auf das Angebot eines RSPZ. Zwar beharrt ein Teil der Mit-

arbeiter auf der allein möglichen verbandsinternen Qualifizierung, der größte Teil steht dieser Einrichtung jedoch positiv gegenüber bzw. stützt gerade mit dem Argument der überverbandlichen Ausbildung und der möglichen Koordination von Aktivitäten mit anderen Verbänden die eigene Zustimmung. Wenn auch davon ausgegangen werden muß, daß eine unverbindliche Zustimmung zu einer geplanten Einrichtung noch nicht automatisch aktives Engagement zur Folge hat, so kann jedoch angenommen werden, daß keine grundsätzlichen Widerstände gegen ein RSPZ sprechen. Der Vorwurf der Parteigebundenheit bzw. mangelnden Unabhängigkeit kann sicherlich nicht zurückgewiesen werden, wenn Parteilichkeit im Sinne eines politisch relevanten Engagements für die Identitätsfindung vor allem auch der unterprivilegierten Jugendlichen verstanden wird. Elemente dieses Verständnisses lassen sich jedoch in allen Verbandsprogrammen finden und kennzeichnen das neue Funktionsverständnis von Jugendarbeit, dem sich kaum eine gesellschaftliche Gruppe verschließen kann. Über die konkrete Organisation eines RSPZ sollen an dieser Stelle keine weiteren Ausführungen erfolgen. Aus der wünschbaren zeitlichen Einteilung der Kurse kann jedoch schon jetzt gefolgert werden, daß grundsätzlich intensivere Qualifizierungseinheiten vor kurzfristigen Veranstaltungen den Vorrang haben. So wurden wesentlich mehr Wochenkurse und Wochenendveranstaltungen gewünscht als bisher besucht werden konnten. Wie solche Einheiten eingebettet werden können in ein langfristiges praxisbegleitendes Fortbildungsmodell, soll im abschließenden Kapitel behandelt werden.

4.6

E I N Z E L E R G E B N I S S E D E R E M P I R I S C H E N A N A L Y S E

Die einzelnen Thesen sind nach dem Komponentensystem der Mitarbeitersituation geordnet und durchnummeriert; die Zahlen in den Klammern beziehen sich auf die in der theoretischen Situationsanalyse gebildeten Hypothesen.

P E R S Ö N L I C H K E I T S S Y S T E M

Allgemeine statistische Daten zur Person

1. (1) Männliche Mitarbeiter sind in der Jugendverbandsarbeit gegenüber den weiblichen Mitarbeitern überrepräsentiert. Das gilt für alle drei Mitarbeitergruppen, insbesondere jedoch für die nebenamtlichen Jugendarbeiter (meist Pfarrer,Zivildienstleistende).

2. Die meisten weiblichen Mitarbeiter sind in konfessionellen Verbänden tätig; fach- und sachbezogene sowie politische Gruppen verfügen über einen weitaus geringeren Anteil.

3. (2) Jugendverbandsarbeit reproduziert weitgehend jene gesamtgesellschaftlichen Sozialisationsmuster, nach denen weibliche Jugendliche sich eher den traditionellen Sozialisationsagenturen (z.B. der Familie) fügen und von verschiedenen Möglichkeiten der Selbstbestimmung (z.B. im Jugendverband) ausgeschlossen werden.

4. (3) Etwa die Hälfte der Mitarbeiter ist noch keine 22 Jahre und etwa drei Viertel der Mitarbeiter ist noch keine 30 Jahre alt.

5. Die Altersstruktur unterscheidet sich in den drei Verbandsgruppen in der Weise, daß fach- und sachbezogene Verbände über den höchsten Prozentsatz "älterer" (über 30-jähriger) Mitarbeiter verfügen; es folgen die konfessionellen vor den politischen Gruppen.

6. (4) Die Zahl jener Schüler, die eine "weiterführende Schule" besuchen, ist in der Jugendverbandsarbeit gegenüber den Hauptschülern - verglichen mit allen Schülern in Dortmund - deutlich überrepräsentiert.

7. (5) Verbände mit "multiplem Bezung" haben den größten Prozentsatz Jugendarbeiter von weiterführenden Schulen und die wenigsten Hauptschüler, verglichen mit den Verbänden mit "hartem Aktivitätskern".

8. (6) Verbände, die ausgesprochen Jugendliche mit geringer Schulbildung als Zielgruppe ansprechen, haben auch unter ihren Mitarbeitern mehr Hauptschüler als Verbände mit anderer oder unspezifischer Zielgruppenfixierung.

9. (7) In der Mitarbeiterschaft der Verbände sind die Hochschüler, Fachhochschüler und Fachschüler gegenüber der Gesamtverteilung in Dortmund deutlich überrepräsentiert.

10. (8) In den konfessionellen und politischen Verbänden sind unter den Fachhochschülern die Studienrichtungen Sozialpädagogik/Sozialarbeit deutlich überrepräsentiert.

11. (9) Diese beiden Verbandsgruppen sozialisieren stärker für Berufe, die an kollektiven Werten - etwa dem des "Gemeinwohls" - orientiert sind, wie z.B. Berufe aus dem Bereich der Sozialarbeit, als für andere Berufsfelder.

12. (10) Mitarbeiter, die z.Zt. Auszubildende sind oder bereits eine Lehre hinter sich haben, sind in der Verbandsarbeit insgesamt unterrepräsentiert. Sie sind jedoch zu einem höheren Prozentsatz in jenen Verbänden vertreten, die in erster Linie Arbeiterjugendliche ansprechen.

13. (11) Die meisten Jugendverbände sind aufgrund ihrer Mitarbeiterstruktur kaum in der Lage, konkrete politische Aktionen durchzuführen, die vor allem die Situation der sozial benachteiligten Jugendlichen in Schule und Betrieb aufgreifen.

14. (12) Jugendarbeiter, die der Mittelschicht zuzuordnen sind, stellen in der Verbandsarbeit einen größeren Prozentsatz dar, als ihrem Anteil an der erwerbstätigen Bevölkerung insgesamt entspräche. Entsprechend sind Mitarbeiter aus unteren sozialen Schichten unterrepräsentiert.

15. (13) Dabei stammen die tätigen Jugendarbeiter der Arbeiterschicht fast ausschließlich aus der Untergruppe "obere Unterschicht". Mitarbeiter aus unteren sozialen Schichten sind so gut wie gar nicht vertreten.

16. (14) Die politischen Interessenverbände weisen einen höheren Prozentsatz Jugendarbeiter aus Arbeiterkreisen auf als die konfessionellen sowie die fach- und sachbezogenen Gruppen.

Statistische Daten, die sich auf die Tätigkeit als Mitarbeiter beziehen

17. (15) Ein Drittel der Mitarbeiter war zum Zeitpunkt der Untersuchung nicht mehr aktiv in der Jugendverbandsarbeit tätig.

18. Zum Zeitpunkt der Befragung waren mehr Mitarbeiter aus konfessionellen und politischen Verbänden ausgeschieden als aus fach- und sachbezogenen Gruppen.

19. (16) Die Mitarbeit ist im Verband im allgemeinen nur von relativ kurzer Dauer, so daß 62% der Jugendarbeiter nicht länger als drei Jahre tätig sind bzw. tätig waren.

20. Nach dem dritten Jahr legen die meisten Jugendarbeiter die aktive Arbeit nieder. Da sie in der Regel mit dem 16. Lebensjahr tätig werden, werden die beginnende Studienzeit und die Einberufung zum Wehr- oder Ersatzdienst ihren Einfluß haben.

21. Die geringste Tätigkeitsdauer weisen Mitarbeiter aus politischen Verbänden auf.

22. (17) Über 50% der nicht mehr tätigen Mitarbeiter sind nicht länger als ein Jahr aus der aktiven Verbandsarbeit ausgeschieden.

23. (18) Ein Vergleich der Gruppe jener Jugendarbeiter, die noch tätig ist, mit jenen Mitarbeitern, die zum Zeitpunkt der Untersuchung bereits ausgeschieden waren, ergab bezüglich der wichtigsten Variablen keine signifikanten Unterschiede.

24. Durchschnittlich investiert der Jugendarbeiter etwa 5 Stunden pro Woche in die regelmäßig wiederkehrenden Tätigkeiten und etwa 18 Tage pro Jahr in unregelmäßige Tätigkeiten (Wochenendfreizeiten, Ferienfreizeiten, Tagungen). Nicht eingerechnet sind die Aus- und Fortbildungsmaßnahmen.

25. Die Spannweite des Engagements reicht von 0 bis über 50 Stunden im Monat bzw. Tage im Jahr.

26. (19) Die Mitarbeiter wechseln zu einem verschwindend geringen Anteil den Verband, in dem sie tätig sind. Im Falle eines Wechsels sind die ideologischen Differenzen zwischen den einzelnen Institutionen gering.

27. (20) Ein verschwindend geringer Anteil Mitarbeiter ist in zwei oder mehreren Verbänden gleichzeitig als Mitarbeiter tätig. Auch dann erstreckt sich die gleichzeitige Mitarbeit auf Verbände mit ähnlicher Zielstruktur.

28. (21) Die meisten Mitarbeiter sind bereits als nicht-aktive Mitglieder lange Zeit in derselben Einrichtung gewesen, bevor sie als Mitarbeiter tätig wurden.

29. (22) Der weitaus größte Teil verbandlicher Jugendarbeit wird von ehrenamtlichen Mitarbeitern geleistet (87,8%).

30. Haupt- und nebenamtliche Mitarbeiter sowie Praktikanten und Zivildienstleistende verteilen sich fast ausschließlich auf Verbände mit "multiplem Bezug".

31. Fast die Hälfte der Mitarbeiter arbeitet ausschließlich oder auch mit Kindern bis zu 12 Jahren. Nur 24% arbeiten mit jungen Erwachsenen von 19 - 25 Jahren. 6,9% befassen sich nur (oder auch) mit Verwaltungs- , Planungs- oder Ausbildungsfragen. Somit verfügt ein verschwindend geringer Anteil der Jugendarbeiter über keine Praxiskontakte mehr.

32. Der Schwerpunkt der konfessionellen Verbände liegt in der Kinderarbeit; die Zahl der Mitarbeiter nimmt mit zunehmendem Alter der Zielgruppe ab.

33. Der Schwerpunkt der fach- und sachbezogenen Verbände liegt im Jugendalter; ein großer Teil der Jugendarbeiter beschäftigt sich jedoch auch mit den beiden Grenzgruppen der Kinder und jungen Erwachsenen.

34. Der Schwerpunkt der politischen Verbände liegt tendenziell in höheren Altersgruppen.

35. (23) Die meisten Ursachen des Ausscheidens aus der Jugendarbeit hängen nicht mit der Tätigkeit im Verband oder der eigenen Motivation zusammen, sondern sind auf "äußere Umstände" (Zeitmangel oder Ortswechsel) zurückzuführen.

36. Fast ein Drittel Nennungen resultiert jedoch noch aus Frustrationen, die mit strukturellen Gegebenheiten oder Interaktionspartnern der praktischen Arbeit zusammenhängen.

M O T I V E , E I N S T E L L U N G E N ,
S C H W I E R I G K E I T E N

Motivation zur Mitarbeit in der Jugendverbandsarbeit

37. Für das freiwillige Engagement sind zwei Ebenen von großer, vermutlich gleichberechtigter Bedeutung:

a) Die Hoffnung, die eigene Identität zu finden in der Kommunikation mit anderen,

b) das Bedürfnis, anderen zu einer - wie auch immer gearteten - Identität zu verhelfen.

Somit muß der Begriff des "Ehrenamtes" mit seiner verklärt-altruistischen Bedeutung in Frage gestellt und auf seine realistischen Bedeutungsinhalte reduziert werden.

Reformbereitschaft

38. (24) Es gilt nicht uneingeschränkt die These, daß jene Verbände am reformfreudigsten sind, die sich bewußt für die Interessen Jugendlicher der "benachteiligten Sozialisation" einsetzen. Während der politische Jugendverband "SJD-"Die Falken" einen hohen Prozentsatz reformfreudiger Mitarbeiter aufweist, zeigen sich die Gewerkschaftsvertreter weniger reformbereit.

39. Jugendarbeiter aus evangelischen Jugendgruppen sind reformbereiter als Mitarbeiter aus katholischen Verbänden, weisen jedoch zugleich eine größere Varianz möglicher Einstellungen auf.

40. Sportverbände sind am wenigsten reformbereit.

41. Den höchsten Prozentsatz reformbereiter Mitarbeiter können die "sonstigen Fachverbände"(Philatelistenjugend, Schrebergarten-Jugend, Sauerländischer Gebirgsverein-Jugend, DLRG-Jugend) aufweisen.

42. (25) Mitarbeiter aus den unteren Sozialschichten sind in gleichem Maße reformbereit wie Mitarbeiter aus mittleren Schichten.

43. Mitarbeiter mit Hauptschulabschluß sind in gleichem Maße reformbereit wie Jugendarbeiter, die eine weiterführende Schule besucht haben.

44. (26) "Ältere" Mitarbeiter sind nur tendenziell weniger reformbereit als jüngere Mitarbeiter. Ein signifikanter Zusammenhang besteht nicht.

45. (27) Zwischen ehren-, neben- und hauptamtlichen Mitarbeitern bestehen keine Unterschiede im Hinblick auf ihre Reformbereitschaft.

46. (28) Mitarbeiter, die z.Zt. in einer pädagogischen Ausbildung stehen oder eine solche abgeschlossen haben, sind reformbereiter als andere Jugendarbeiter.

Direktivität

47. (29) Männliche Jugendarbeiter weisen einen höheren Grad an Direktivität auf als weibliche Mitarbeiter.

48. (30) "Ältere" Mitarbeiter sind in ihren Verhaltenweisen direktiver als jüngere Jugendarbeiter.

49. (31) Mitarbeiter aus unteren Sozialschichten sind tendenziell direktiver als Jugendarbeiter aus mittleren Schichten.

50. Mitarbeiter mit Hauptschulabschluß verhalten sich direktiver als Jugendarbeiter von weiterführenden Schulen.

51. Jugendarbeiter mit Lehre als einzigem Berufsabschluß sind direktiver als Jugendarbeiter mit einer gehobeneren Ausbildung.

52. Mitarbeiter aus Sport- und sonstigen Fachverbänden verhalten sich wesentlich direktiver als Angehörige von politischen und konfessionellen Gruppen.

53. (32) Mitarbeiter mit pädagogischer Ausbildung weisen tendenziell einen geringeren Direktivitätsgrad auf als Jugendarbeiter ohne Ausbildung.

54. (33) Hauptamtliche Jugendarbeiter unterscheiden sich bezüglich ihres Direktivitätsgrads nicht von freien Mitarbeitern.

55. Zwischen Direktivität und Reformbereitschaft besteht kein signifikanter Zusammenhang.

Schwierigkeiten in der Jugendarbeit

56. (34) Die meisten Mitarbeiter geben zu, in der Praxis auf Schwierigkeiten verschiedendster Art zu stoßen.

57. (35) Mitarbeiter mit pädagogischer Ausbildung geben an, tendenziell weniger Schwierigkeiten zu haben als Mitarbeiter ohne pädagogische Ausbildung. Mitarbeiter mit höherem sozialpädagogisch/sozialwissenschaftlich relevantem emanzipatorischen Handlungswissen haben mehr Schwierigkeiten als Mitarbeiter mit geringerem Qualifikationsgrad.

58. Mitarbeiter mit Hauptschulabschluß unterscheiden sich nicht von jenen mit höheren schulischen Qualifikationen bezüglich ihrer Schwierigkeiten in der Praxis.

59. Jugendarbeiter, die bereits an Aus- und Fortbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, unterscheiden sich bezüglich ihrer Schwierigkeiten in der Praxis nicht von solchen, die noch nie eine Schulungsmaßnahme besucht haben.

60. Mitarbeiter mit "gehobener" Berufsausbildung haben weniger Schwierigkeiten in der Praxis als Mitarbeiter mit Lehrabschluß.

61. Mitarbeiter mit fortschrittlichen gesellschaftskritischen Zielen haben mehr Schwierigkeiten in der Praxis als Jugendarbeiter mit konservativen Zielen.

62. Reformbereite Mitarbeiter haben nicht mehr Schwierigkeiten in der Praxis als weniger reformbereite Jugendarbeiter.

63. Jugendarbeiter mit nicht-direktivem Verhalten haben mehr Schwierigkeiten als Mitarbeiter mit direktivem Verhaltensstil.

64. Vertreter von Sportverbänden geben an, von allen Verbänden am wenigsten Schwierigkeiten zu haben.

65. Gewerkschafts-Mitarbeiter weisen einen hohen Grad an Schwierigkeiten auf.

66. Jugendarbeiter aus evangelischen Verbänden klagen über mehr Schwierigkeiten als Mitarbeiter aus katholischen Gruppen.

67. Die bisherigen Ergebnisse des Fragebogenteils "Schwierigkeiten in der Jugendarbeit" legen die Vermutung nahe, daß folgende Faktoren den Grad der Schwierigkeiten steigern:

- mangelnde pädagogische Qualifikation
- von der Umgebung abweichende progressive Ziele
- Widersprüche zwischen geäußerten Zielsetzungen und tatsächlichem Verhalten
- geringer Direktivitätsgrad
- geringes Alter bzw. wenig Erfahrungen in der Arbeit.

68.
(36) Bezüglich der Schwierigkeiten in der Praxis besteht kein Unterschied zwischen den Mitarbeitern, die mit Kindern, und jenen, die mit Jugendlichen oder jungen Erwachsenen arbeiten.

Gesellschaftspolitische Ziele in der Jugendarbeit

69. (37) Die Mehrheit der Mitarbeiter (48%) verfolgt Ziele, die zwischen der extrem sozial-integrativen und der liberal-progressiven Position liegen und somit konservativ-liberalen Charakter haben. 15% vertreten eine eindeutig konservative Position, 16% eine liberal-progressive, und verschwindend kleine Anteile entfallen auf das emanzipatorische (6%) und anti-kapitalistische (2,7%) Zielsyndrom.

70. Die meisten Mitarbeiter vertreten eine - gegenüber der vorherrschenden Leistungsideologie - kritische Einstellung, die jedoch lediglich ein reflektierendes Hinterfragen zuläßt.

71. Über die Hälfte der Mitarbeiter orientiert sich an sozial-integrativen Zielen der politischen Bildung, die das Vorhandensein von politischem Kampf, Interessengegensätzen, Zwängen und Unterdrückungsmechanismen nicht mit einschließen.

72. Die Hälfte der Mitarbeiter vertritt gegenüber dem betrieblichen Ausbildungssystem eine kritisch-liberale Einstellung: Jugendarbeit soll eine kritische Einsicht in die Arbeitssituation ermöglichen. Eine Minderheit ist zu praktisch-politischen Aktionen bereit, 40% wollen die Integration in die Arbeitswelt verbessern.

73. Die meisten Mitarbeiter vertreten die Ansicht, Jugendarbeit solle die Jugendlichen in ein "verantwortungsvolles Leben in wahrer Freiheit" führen, eine typische Phrase konservativ-verklärender Erziehungsideologie.

74. Erstrebenswerte soziale Beziehungen werden von 36% der Jugendarbeiter als "solidarisches Verhalten", von ebenso vielen als "echte, fröhliche Gemeinschaft" und von 28% als "Kontaktbereitschaft" gekennzeichnet.

75. Im Verhältnis zum anderen Geschlecht hält die Mehrheit die Erziehung zur kritischen Partnerschaft für bedeutsam, aber noch 24% erheben die geschlechtsspezifische Rollenverteilung zum Erziehungsziel.

76. Von den vorgegebenen Spezifizierungen der Handlungskompetenz entscheidet sich die große Mehrheit für "verantwortungsvolles" und gegen "bedürfnisorientiertes" oder "klassenbewußtes" Handeln.

77. Für die Hälfte der Mitarbeiter hat Jugendarbeit gegenüber den anderen Sozialisationsinstitutionen eine ergänzende Funktion; 39% räumen ihr kritisch-reflexives Hinterfragen ein, nur 10% wollen in sozialistischem Sinne auf Elternhaus, Schule und Betrieb einwirken.

78. Die meisten Mitarbeiter wollen die Jugendlichen in die "normalen Formen" des menschlichen Lebens zurückführen, wenn sie abweichendes Verhalten zeigen; nur 40% sehen auch die gesellschaftlichen Ursachen von Devianz.

79. (38) "Ältere" Mitarbeiter neigen eher zu stark konservativen oder konservativ-liberalen Zielen als jüngere Jugendarbeiter.

80. (39) Mitarbeiter aus den unteren Schichten vertreten zu einem größeren Prozentsatz fortschrittlichere Ziele als mittelschichtsangehörige Jugendarbeiter.

81. (40) Jugendarbeiter mit pädagogischer Ausbildung unterscheiden sich in ihren gesellschaftspolitischen Zielen nicht von jenen, die keine pädagogische Ausbildung haben.

82. (41) Nebenamtliche Mitarbeiter vertreten die fortschrittlichsten gesellschaftspolitischen Ziele; es folgen die hauptamtlichen vor den ehrenamtlichen Jugendarbeitern.

83. (42) Jugendarbeiter, die vorwiegend mit Kindern arbeiten, unterscheiden sich nicht von jenen, die mit Jugendlichen oder jungen Erwachsenen arbeiten, soweit es ihre gesellschaftspolitischen Ziele betrifft.

84. (43) Es besteht ein signifikanter Zusammenhang zwischen gesellschaftspolitischen Zielen und der Verbandszugehörigkeit.

85. (44) Politische Verbände weisen im Hinblick auf gesellschaftspolitische Ziele eine größere Varianz auf als Sportverbände.

Die Toleranz solchen Zielen gegenüber ist in evangelischen Jugendverbänden größer als in katholischen Gruppen.

86. (45) Sportverbände vertreten die konservativsten Ziele. Die "sonstigen Fachverbände" weisen lediglich konservativere Ziele auf als die politischen Gruppen.

87. (46) Die Hilfsorganisationen haben einen ebenso hohen Prozentsatz Mitarbeiter mit konservativen Zielen wie die konfessionellen Gruppen.

88. (47) Mitarbeiter aus konfessionellen Verbänden vertreten konservativere Ziele als solche aus politischen Gruppen. Sie sind jedoch wesentlich progressiver als Jugendarbeiter aus Sportverbänden.

89. (48) Religiöse Verbände mit stark konservativer Konzeption weisen den geringsten Prozentsatz an liberal-progressiven, emanzipatorischen und antikapitalistischen Zielen auf.

90. Die Mitarbeiter des Jugendverbandes SJD-"Die Falken" vertreten signifikant progressivere gesellschaftspolitische Ziele als die Mitarbeiter der Gewerkschaftsjugend.

91. (49) Reformbereitschaft und Ziele korrelieren stark positiv miteinander.

92. (50) Mitarbeiter mit fortschrittlichen gesellschaftpolitischen Zielen unterscheiden sich gegenüber Jugendarbeitern mit konservativen Zielen nicht im Hinblick auf ihren Direktivitätsgrad im Verhalten.

Sozialwissenschaftlicher/sozialpädagogischer Kenntnisstand

93. Die Mehrheit der Dortmunder Mitarbeiter verfügt über ein durchschnittliches Maß sozialpädagogischer/sozialwissenschaftlicher Qualifikationen von 7-11 richtig beantworteten Fragen; jeweils eine Minderheit beantwortete weniger als 7 bzw. mehr als 11 Fragen richtig. Der genaue Mittelwert liegt bei 8,8 richtig beantworteten Fragen mit einer Standardabweichung von s= 2,9.

94. (51) Unter den Mitarbeitern nimmt der Grad des vorhandenen Wissens in folgender Reihenfolge ab: Politische Bildung/Gesellschaftsanalyse; Gruppenpädagogik/Gruppendynamik; Sozialisation/Jugendkunde; Recht/Institutionenkunde.

95. (52) Eine andere Reihenfolge ergab sich, als nach der Bedeutung dieser Problembereiche für die Jugendarbeit gefragt wurde. Der Grad der zugesprochenen Bedeutung nimmt in folgender Reihenfolge ab: Recht/Institutionenkunde; Gruppenpädagogik/Gruppendynamik; Sozialisation/Jugendkunde; Politische Bildung/Gesellschaftsanalyse.

96. (53) Von jenen Verbänden, die die Interessen ihrer Mitglieder vertreten (soweit es sich um elementare gesellschaftspolitische Fragen handelt), verfügen nur die Jugendarbeiter der SJD-"Die Falken" über ein hohes Wissen in den Bereichen politische Bildung/Gesellschaftskritik und Jugendkunde/Sozialisation.

Die Gewerkschaftler stehen im Bereich politische Bildung/Gesellschaftskritik an letzter und im Bereich Jugendkunde/Sozialisation an dritter Stelle aller Verbände.

97. (54) Mitarbeiter der konfessionellen Verbände verfügen über die meisten sozialpädagogischen/sozialwissenschaftlichen Qualifikationen; es folgen mit nicht signifikanten Unterschieden die fach- und sachbezogenen und die politischen Verbände.

98. Mitarbeiter der SJD-"Die Falken" weisen jedoch das höchste allgemeine Qualifikationsniveau auf; die Jugendarbeiter der Gewerkschaften rangieren an letzter Stelle aller Verbände.

Bei den fach- und sachbezogenen Verbänden verfügen die Mitarbeiter der Hilfsorganisationen über die meisten Qualifikationen. Es folgen die Sport- und "sonstigen" Fachverbände.

Die Jugendarbeiter der evangelischen Jugend verfügen über mehr Qualifikationen als die Mitarbeiter der katholichen Gruppen und der freikirchlichen Jugend einschließlich des CVJM.

99. (55) Mitarbeiter von weiterführenden Schulen verfügen über mehr sozialpädagogische/sozialwissenschaftliche Qualifikationen als Jugendarbeiter mit Hauptschulbildung.

100. (56) Die Jugendarbeiter aus unterschiedlichen sozialen Schichten unterscheiden sich bezüglich ihrer kognitiven Qualifikationen im sozialpädagogisch/sozialwissenschaftlichen Bereich nicht voneinander.

101. (57) Mitarbeiter mit pädagogischer Ausbildung verfügen über mehr Qualifikationen als Jugendarbeiter ohne pädagogische Ausbildung.

102. (58) "Ältere"Jugendarbeiter verfügen über weniger Qualifikationen als jüngere Mitarbeiter.

103. (59) Mit zunehmender Tätigkeitsdauer in der Jugendarbeit nimmt der Grad an sozialpädagogischem/sozialwissenschaftlichem Wissen zu.

104. (60) Lediglich ehrenamtlich Mitarbeiter weisen weniger sozialpädagogische/sozialwissenschaftliche Qualifikationen auf als haupt- und nebenamtliche Mitarbeiter. Zwischen den letzten beiden Gruppen gibt es keinen signifikanten Unterschied.

105. (61) Nebenamtliche Mitarbeiter erweisen sich als qualifizierter als ehrenamtliche Jugendarbeiter.

106. (62) Reformbereite Mitarbeiter verfügen über mehr Qualifikationen als Jugendarbeiter mit negativer Reformbereitschaft.

107. (63) Mitarbeiter mit fortschrittlichen gesellschaftspolitischen Zielen verfügen über mehr Qualifikationen als Jugendarbeiter mit konservativen Zielen.

108. Die Fragen des Wissensteils werden durchweg höher bewertet als richtig beantwortet: Die meisten Mitarbeiter erleben eine Differenz zwischen dem tatsächlichen Wissen und den von ihnen selbst als wünschenswert angesehenen Qualifikationen.

109. (64) Jugendarbeiter, die unterdurchschnittlich wenig kognitive Qualifikationen aufweisen, zweifeln zugleich weniger an ihren Fähigkeiten und Fertigkeiten als Mitarbeiter mit hohem Kenntnisstand.

110. Mitarbeiter mit hohem Qualifikationsstand unterscheiden sich von Mitarbeitern mit weniger Qualifikationen nicht im Hinblick auf ihre (selbst eingeschätzte) Autonomie im Jugendverband.

111. Jugendarbeiter mit hohem sozialpädagogischem/sozialwissenschaftlichem Qualifikationsstand unterscheiden sich von solchen mit niedrigerem Kenntnisstand nicht im Hinblick auf den Direktivitätsgrad in ihrem Verhalten.

Interaktionssysteme der Mitarbeitersituation

Interaktionssystem Träger - Mitarbeiter

112. (65) Unter den Gründen, die ein Ausscheiden aus der aktiven Arbeit bewirkten und die mit der Tätigkeit im Jugendverband zusammenhängen, stehen die Konflikte mit der Organisation mit 12,4% an der Spitze.

113. (66) Ein noch größerer Prozentsatz von Mitarbeitern (15%) gab an, Aus- und Fortbildungsveranstaltungen zu besuchen, um unabhängiger vom Jugendverband zu werden oder Konflikte mit Vorgesetzten im Verband besser bearbeiten zu können.

114. Kaum ein Mitarbeiter ist davon überzeugt, daß sein eigener Verband ihm in jeder Hinsicht mehr Spielraum zur Verwirklichung eigener Ideen läßt als irgend ein anderer Verband.

115. Die Jugendarbeiter der politischen Verbände glauben in höherem Maße an die eigenen Freiheiten als alle anderen Mitarbeiter, obwohl sie sich mehr an die Anweisungen ihrer übergeordneten Jugendarbeiter oder entsprechende Organe halten als etwa die konfessionellen Mitarbeiter.

116. Wenn es darum geht, bestimmte Forderungen gegenüber dem Verband durchzusetzen, dann glauben am wenigsten die Mitarbeiter der fach- und sachbezogenen Gruppen, damit Erfolg zu haben. Sie glauben auch am wenigsten an die Möglichkeit, sich mit einer anderen Jugendgruppe solidarisieren zu können, die nicht die Ziele ihrer Organisation vertritt.

117. Auseinandersetzungen mit dem Verband bezeichnen alle Mitarbeiter gleichmäßig als überwiegend sinnlos, da der einzelne Mitarbeiter keine Chance hat, seine Vorstellungen erfolgreich zu vertreten.

118. Relativ viele Jugendarbeiter glauben jedoch daran, daß die anderen Mitarbeiter sich solidarisch verhalten, wenn es Schwierigkeiten mit den Vorgesetzten im Jugendverband gibt.

119. Solidarität hat für die Jugendarbeiter der politischen Verbände die größte Bedeutung.

120. Insgesamt kann davon ausgegangen werden, daß sich die meisten Jugendarbeiter durchaus der Grenzen ihrer Mitbestimmung bewußt sind, sie jedoch kaum stark in Frage stellen.

121. (67) Freie Mitarbeiter haben eher das Gefühl, gegenüber ihrem Träger autonom handeln zu können als hauptamtliche Jugendarbeiter.

122. (68) Mitarbeiter mit pädagogischer Ausbildung unterscheiden sich im Hinblick auf ihre (selbst eingeschätzte) Autonomie im Jugendverband nicht von Jugendarbeitern ohne pädagogische Ausbildung.

123. Mitarbeiter , die Aus- und Fortbildungsmaßnahmen besucht haben, unterscheiden sich im Hinblick auf ihre Autonomie im Jugendverband nicht von solchen Jugendarbeitern, die bisher nicht an Qualifizierungsmaßnahmen teilgenommen haben.

124. (69) Zwischen Mitarbeitern mit hohem sozialpädagogisch/sozialwissenschaftlichem Wissen und solchen mit niedrigem Qualifikationsstand besteht im Hinblick auf ihre Autonomie vom Verband kein Unterschied.

125. Jugendarbeiter mit progressiven Zielen geben an, von ihrem Verband unabhängiger zu sein als Mitarbeiter mit konservativem Zielsystem.

126. (70) Reformbereite Mitarbeiter geben an, weniger autonom handeln zu können als Mitarbeiter mit stark negativer Reformbereitschaft.

127. (71) Mitarbeiter, die gemäß ihrer Selbsteinschätzung in der Mitarbeit wenig Schwierigkeiten sehen, unterscheiden sich im Hinblick auf ihre Autonomie im Jugendverband nicht von solchen Jugendarbeitern, die hohe Schwierigkeiten haben.

128. Jugendarbeiter mit einer höheren beruflichen Qualifikation geben zugleich an, selbständiger handeln zu können als Mitarbeiter mit Lehrabschluß.

129. Die Variablen Geschlecht, Alter, Sozialschicht und Schule stehen in keinem Zusammenhang zur Autonomie.

Interaktionssystem Mitarbeiter - Mitarbeiter

130. (72) Ein hoher Prozentsatz der Jugendarbeiter ist durch einen Bekannten, der schon in der Mitarbeit tätig war, für die aktive Arbeit interessiert worden.

131. (73) Ein hoher Prozentsatz der Mitarbeiter gibt an, für die Arbeit motiviert worden zu sein, weil die Möglichkeit besteht, Freunde zu treffen.

132. (74) Ein Großteil der Mitarbeiter, die Aus- und Fortbildungsmaßnahmen besuchen, geben an, dort neue Beziehungen anknüpfen zu können und zusammen mit anderen stärkende Gemeinschaftserfahrungen zu machen.

133. (75) Das provokative Statement "Freiraum für sexuelle Beziehungen während des Kurses nutzen" wird als Motivationsgrund kaum genannt.

134. (76) Ein hoher Prozentsatz von Mitarbeitern interessiert sich für Qualifizierungsveranstaltungen, weil dort mit Jugendarbeitern aus anderen Arbeitsbereichen Erfahrungen ausgetauscht werden können.

135. (77) Ein überwiegender Prozentsatz aller Mitarbeiter glaubt an die Solidarität der eigenen Mitarbeitergruppen.

136. (78) Jene Mitarbeiter, die sich der Solidarität ihrer Kollegen am wenigsten gewiß sind, verfügen über die fortschrittlichsten gesellschaftpolitischen Ziele.

137. (79) Nur ein ganz geringer Prozentsatz von Jugendarbeitern besuchte Aus- und Fortbildungskurse, weil Unsicherheiten im Umgang mit Verbandsvorgesetzten bestehen.

138. (80) Bei ausgeschiedenen Mitarbeitern spielten Konflikte mit anderen Mitarbeitern gleich hinter den Konflikten mit der Organisation eine nicht unwesentliche Rolle.

Interaktionssystem Mitarbeiter - Jugendliche

139. (81) Nur wenig Mitarbeiter geben an, jugendliche Verhaltensweisen nicht zu verstehen, unsicher oder gar entmutigt zu sein. Die Vertreter der fach- und sachbezogenen Verbände geben an, mit dem Verhalten der Jugendlichen die wenigsten Probleme zu haben.

140. (82) Die Motive "sich besser durchsetzen können" und "Unsicherheit im Umgang mit Gruppenmitgliedern" tragen kaum dazu bei, an Aus- und Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen.

Interaktionssystem Mitarbeiter - Eltern der Jugendlichen

141. (83) Der größte Teil (76,6%) aller Jugendarbeiter versucht, Kontakte zu den Eltern der Jugendlichen aufzunehmen. Dabei beschränken sich die Beziehungen auf die herkömmlichen Formen der Kommunikation (Elternabende, Einladungen zu Jugendveranstaltungen,Rundbriefe,Hausbsuche,) ohne daß Aktivitäten im Sinne der "kategorialen Gemeinwesenarbeit" genannt würden.

142. (84) Nur ein geringer Prozentsatz der Mitarbeiter (8,4%) klagt über Konflikte mit den Eltern.

143. (85) Bei den tatsächlich auftretenden Konfliktfällen sehen die Eltern die Fortsetzung ihrer Familienerziehung gefährdet und fürchten abweichendes Verhalten der Jugendlichen.

144. (86) Die Eltern stehen der Jugendarbeit überwiegend gleichgültig gegenüber oder begrüßen ihre bewahrende Funktion.

145. Aktivitäten von Seiten der Familie sind nur dann zu erwarten, wenn die Eltern (oder ein Elternteil) selbst im Jugendverband bzw. der entsprechenden Erwachsenenorganisation tätig sind oder wenn offensichtlich Wertvorstellungen der Herkunftsfamilie durch den Einfluß der Jugendarbeit in Frage gestellt werden.

146. (87) Die Fragen nach dem sozialen Hintergrund der Jugendlichen konnten von den Mitarbeitern durchschnittlich zur Hälfte beantwortet werden.

147. (88) Die Jugendarbeiter der konfessionellen Verbände verfügen über die meisten Informationen über den sozialen Hintergrund der Jugendlichen. Zwischen den Vertretern der fach- und sachbezogenen sowie den politischen Verbänden bestehen keine signifikanten Unterschiede.

Aktionssystem der Mitarbeitersituation

148. Mitarbeiter mit hohem Qualifikationsstand nehmen ihre eigene Praxis differenzierter wahr und sind eher in der Lage, Ziele, Inhalte und Methoden anzugeben als solche Mitarbeiter, die über einen geringen Qualifikationsstand verfügen.

149. Verbände mit "multiplem Bezug" geben mehr Ziele, Inhalte und Methoden an als solche mit "hartem Aktivitätskern".

150. Die Bedeutung der gesamten Zielbereiche in der Praxis nehmen in folgender Reihenfolge ab:
- Gemeinschaft, Gruppenbildung, soziales Lernen
- Erziehung zu altruistischem, verantwortungsvollem und partnerschaftlichem Verhalten
- technisch intellektuelle Qualifizierung
- Ich-stärkende Persönlichkeitseigenschaften
- religiöse Erziehung
- Ziele, die dem Jugendlichen helfen sollen, seine Situation in den einzelnen Sozialisationsbereichen zu reflektieren.
- Ziele zur Erhaltung des eigenen Verbandes
- Erholung, Entspannung, Geselligkeit
- Sport, Wettkampf
- aktives Verändern der Situation Jugendlicher in den einzelnen Lebensbereichen.

151. Der insgesamt geringe Anteil gesellschafts- und sozialisationsbereichsbezogener Ziele wird überwiegend von den politischen Interessengruppen abgedeckt.

152. (94) Die Ziele lassen sich in das - bereits in der Organisationsanalyse vorgegebene - Raster verschiedener Zieltypen einordnen und somit schwerpunkthaft einzelnen Verbandsgruppen zuordnen.

153. (95) Mitarbeiter, die vorwiegend Ziele anstreben, die der Interessenvertretung und Konfliktbewältigung Jugendlicher dienen, besitzen mehr Qualifikationen als andere Jugendarbeiter.

154. Die in der Praxis wichtigen Inhalte nehmen in ihrer Bedeutung in folgender Reihenfolge ab:
- gesellschaftspolitische Themen i.w.S. (Dritte Welt, Randgruppen, Bundeswehr usw.)
- Themen aus dem Berufsbereich
- religiöse Themen, Lebensfragen
- Freizeit, Sexualität, Medienerziehung
- Jugendarbeit/Verbandsprobleme
- Politische Bildung i.e.S.
- Allgemeinbildung, technische Themen
- Schule, Elternhaus

155. Bei konfessionellen Verbänden dominiert neben religiösen Themen gleichberechtigt der gesellschaftspolitische Themenkomplex. Im Mittelpunkt der politischen Interessengruppen stehen Themen aus dem Berufs- und Freizeitbereich. Bei fach- und sachbezogenen Verbänden stehen die gesellschaftspolitischen Themen und Jugendarbeit allgemein im Vordergrund , da die Aktivitätskerne dieser Gruppen unter den Inhalten als Themen nicht mehr genannt worden sind.

156. Auch die fach- und sachbezogenen Verbände vermitteln neben ihren speziellen Tätigkeiten Inhalte und Ziele, die von eminent politischer Bedeutung sind.

157. Mitarbeiter mit hohem Kenntnisstand und progressiven Zielen geben vorwiegend politisch relevante und interessenbezogene Inhalte an.

158. Die inhaltlich-methodischen Aktivitäten nehmen in folgender Reihenfolge in der zugemessenen Bedeutung ab:

- verschiedene Gruppenaktivitäten (Musik, Theater, Werken usw.)
- Freizeiten, Wochenendfahrten, Reisen
- Geselligkeit, "bunte" Abende
- Vereinsfeste, religiöse Feste, Volksfeste
- Sport
- soziales Engagement
- sonstiges.

159. Die angewandten Methoden nehmen in folgender Reihenfolge ab:

- Gesprächsmethoden in der Seminar- und Kleingruppenarbeit
- spezielle Methoden (Rollenspiel, Projekt, Film, Befragung, Demonstration)
- Frontalmethoden zur Information
- Großveranstaltungen.

160. (91) Die viel gerühmte Methodenvielfalt in der Jugendarbeit kann bestätigt werden.

161. (92) Neue Methoden der Interaktionspädagogik oder auch der politischen Bildung haben bisher jedoch kaum Eingang in die Praxis gefunden.

Aus- und Fortbildungssystem in der Jugendarbeit

Bisherige Aus- und Fortbildung

162. (96) Ein Viertel aller Mitarbeiter hat noch nie an Aus- und Fortbildungsmaßnahmen teilgenommen.

163. Von den Mitarbeitern (61.8%), die im letzten Jahr an Qualifizierungsmaßnahmen teilgenommen haben, besuchte im Durchschnitt jeder Jugendarbeiter 28 Abendveranstaltungen oder 9 Tagesveranstaltungen oder 6 Wochenenden oder 2 Wochen bzw. die entsprechenden Variationen.

164. Die große Varianz reicht von einer Abendveranstaltung bis zu 6 Wochenveranstaltungen.

165. In den fach- und sachbezogenen Verbänden hat die Hälfte der Mitarbeiter noch keine Aus- und Fortbildung mitgemacht.

166. Die Mitarbeiter der politischen Verbände haben mehr Veranstaltungen mitgemacht als die Vertreter der konfessionellen Gruppen.

167. Tendenziell haben im letzten Jahr mehr jüngere Mitarbeiter an Aus- und Fortbildungsveranstaltungen teilgenommen als "ältere" Jugendarbeiter.

168. Männliche Jugendarbeiter besuchten ebenso viele Veranstaltungen wie weibliche Mitarbeiter.

169. Bezüglich der Zielgruppen bestehen auch keine nennenswerten Unterschiede im Hinblick auf die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen.

170. (97) Mitarbeiter aus der Unterschicht besuchten gleich häufig Aus- und Fortbildungsveranstaltungen wie Mitarbeiter aus den mittleren Schichten.

171. (98) Schüler und Studenten besuchen gleich oft und mit gleicher zeitlicher Intensität Veranstaltungen wie Jungarbeiter und Auszubildende.

172. Mitarbeiter mit Lehrabschluß besuchen gleich häufig Veranstaltungen zur Qualifizierung wie Mitarbeiter mit einer höheren Beru-fsqualifikation.

173. Mitarbeiter mit pädagogischer Ausbildung nehmen häufiger an Aus- und Fortbildungsmaßnahmen teil als Mitarbeiter ohne pädagogische Ausbildung.

174. Ledige Mitarbeiter nehmen tendenziell in größerem Maße an Qualifizierungsveranstaltungen teil als verheiratete Jugendarbeiter.

175. (99) Reformbereite Mitarbeiter nehmen häufiger an Aus- und Fortbildungsveranstaltungen teil als weniger reformbereite Jugendarbeiter.

176. (100) Jugendarbeiter mit fortschrittlichen gesellschaftspolitischen Zielen nehmen häufiger an Qualifizierungsmaßnahmen teil als Mitarbeiter mit konservativen Zielen.

177. (101) Jugendarbeiter mit hohem kognitiven Qualifikationsstand nehmen häufiger an Fortbildungsmaßnahmen teil als Jugendarbeiter mit geringem Qualifikationsstand.

178. Mitarbeiter mit hohem oder niedrigem Direktivitätsgrad und mit hohen oder wenig Schwierigkeiten, mit großer oder geringer Autonomie zeigen keine Unterschiede bezüglich des Besuchs von Qualifizierungsmaßnahmen.

179. (102) Bezüglich der bereits besuchten Organisationsformen der Qualifizierungsmaßnahmen stehen an erster Stelle die Wochenendveranstaltungen, gefolgt von Abenden, Wochen- und Tageskursen.

180. (103) Die meisten Mitarbeiter haben an Veranstaltungen des eigenen Verbandes teilgenommen (83%), ein relativ hoher Prozentsatz von 31% hat an den überverbandlichen Maßnahmen des Stadtjugendrings teilgenommen, 18% der Mitarbeiter besuchten eine VHS und 3% eine Jugendbildungsstätte; 13% verzichteten auf eine nähere Kennzeichnung des Trägers.

181. (104) Die meisten Mitarbeiter bemängelten an den bisherigen Kursen, daß sie nicht praxisnah genug waren.

182. Die Verbände mit "multiplem Bezug"nennen die meisten Themen im Gegensatz zu jenen Verbänden mit "hartem Aktivitätskern".

182. Die Themen nehmen in folgender Reihenfolge ab:

- praktisch-pädagogische Fragen der Jugendarbeit
- Inhalte der Jugendarbeit und ihre didaktische Aufbereitung
- Grundlagendisziplinen der Jugendarbeit
- Theorie,Organisation der Jugendarbeit allgemein und des eigenen Verbandes
- Zur Situation des Jugendlichen in den Sozialisationsbereichen.

183. (105) Bezüglich der Themen, die auf den Kursen behandelt wurden, können eindeutig verbandsspezifische Schwerpunkte ausgemacht werden.

184. Der Schwerpunkt der fach- und sachbezogenen und der politischen Verbände liegt vornehmlich im inhaltlichen Bereich, der stark vom jeweiligen Aktivitätskern bestimmt wird. Die konfessionellen Qualifizierungsmaßnahmen dagegen konzentrieren sich stärker auf z.T. relativ formale pädagogische Fragen zur allgemeinen Gestaltung der konkreten Gruppenarbeit und zur Gruppenpädagogik. Erst dann folgt der spezifische Aktivitätskern der religiösen Bildung.

185. (106) Die verbandsbezogenen Themenbereiche dominieren nicht gegenüber den allgemeinen Bildungsinhalten, die grundsätzlich für jede pädagogische Arbeit im außerschulischen Bereich von Bedeutung sind.

186. (107) Daß ein Großteil der verbandsspezifischen Themenstellungen sich auf die entsprechende Erwachsenenorganisation beziehen, kann nur vermutet werden.

187. (108) Folgende Themenbereiche werden nur sehr wenig genannt:

- Situationsanalyse des Jugendlichen in den Sozialisationsbereichen
- politische Bildung
- Probleme der Mitbestimmung,Selbstorganisation, Interessenvertretung
- Stellenwert der Jugendarbeit im Sozialisationsprozeß
- Ziele,Inhalte,Strukturen anderer Verbände

188. (109) Praktische Themen der didaktischen Aufbereitung und methodischen Durchführung von Jugendarbeit dominieren gegenüber sozialwissenschaftlichen Inhalten.

189. (110) Gemäß der Klassifikation sozialwissenschaftlicher Disziplinen ergibt sich unter den angeführten Themen folgende Reihenfolge: Pädagogik, Psychologie, Soziologie, Recht.

Zukünftige Aus- und Fortbildung

190. (111) Als Motivation zur Aus- und Fortbildung steht an erster Stelle das Kontakt- und Kommunikationsbedürfnis sowie das Erlernen von Kommunikationsfähigkeit, und zwar sogar vor der Vermittlung pädagogischer Qualifikationen, die für die Praxis als besonders bedeutsam angesehen werden. Dem großen Interesse an persönlichen Vorteilen entsprechen auch die erwarteten Hilfen zur Verarbeitung persönlicher Probleme und das Bedürfnis, den Jugendgruppenleiterschein zu bekommen, der finanzielle Gratifikationen verspricht und das Prestige hebt.

191. (112) Von den personbezogenen Gründen werden jene häufiger genannt, die sich auf eine befriedigende und erwünschte Kommunikation mit anderen beziehen, als jene, die etwas mit der Durchsetzung persönlicher Interessen zu tun haben.

192. (115) Bei den gewünschten Themen zur Aus- und Fortbildung rangieren die praktisch-pädagogischen Themen an erster Stelle der Prioritätenskala.

193. Mit fast 20% stehen die Fragen nach der Möglichkeit, politisches Bewußtsein zu wecken, der gesellschaftlichen Funktion von Jugendarbeit und der Veränderung von Gesellschaft durch Jugendarbeit, an zweiter Stelle aller Nennungen. Gleichberechtigt daneben rangieren die Themen aus dem Bereich der Sozialisation, gefolgt von Themen über das abweichende Verhalten Jugendlicher. Ganz zum Schluß erscheinen Probleme, die mit dem Verband und einzelnen Interaktionspartnern zu tun haben.

194. Fach- und sachbezogene Verbände und konfessionelle Verbände wünschen vorwiegend praktisch-pädagogische Probleme vor politischen oder gesellschaftlichen Fragen.

195. (116) Mitarbeiter aus Verbänden mit progressiven Zielen wünschen eher Themen aus den Bereichen "Gesellschaft und Sozialisation" als Verbandsmitarbeiter konfessioneller oder fach- und sachbezogener Einrichtungen.

196. (117) Jugendarbeiter mit hohem Qualifikationsstand wählen eher Themen aus den Bereichen Gesellschaft und Sozialisation als Mitarbeiter mit geringem Wissensstand.

197. Die Ergebnisse der Frage nach gewünschten Themenbereichen zeigen deutlich, daß solche Probleme kaum erwähnt wurden, die für die gegenwärtige Praxis keine Relevanz haben, jedoch unter emanzipatorischer Zielsetzung von großer Bedeutung sind.

198. In keiner Mitarbeitergruppe übersteigt der angegebene Informationsgrad den Prozentsatz der wünschenswerten Qualifikationen.

199. Es dominiert in der Dortmunder Stichprobe die Bewertung jener Probleme, die mit der gesellschaftlichen Funktion von Jugendarbeit und der politischen Bildung zu tun haben, über den tatsächlich empfundenen Informationsgrad. Nur in fach- und sachbezogenen Verbänden besteht ein umgekehrtes Verhältnis.

200. (113) Ein überdurchschnittlich hoher Prozentsatz von Mitarbeitern glaubt, über jene Themen bereits ausreichend informiert zu sein, die gleichzeitig für unwichtig gehalten werden.

201. (118) Jugendarbeiter mit hohem Qualifikationsstand wählen eher Themen aus den Bereichen Gesellschaft und Jugendarbeit und der politischen Bildung als Jugendarbeiter mit geringem Wissensstand.

202. (119) Bezüglich der Beliebtheit einzelner Veranstaltungsformen hat sich folgende Reihenfolge ergeben: Wochenendkurse, Wochenveranstaltungen, Abendveranstaltungen, Fernkurse, Tageskurse.

203. (120) Aufgrund des zunächst unverbindlichen Angebots stehen die meisten Mitarbeiter der Einrichtung eines "Regionalen Sozialpädagogischen Zentrums" positiv gegenüber.

204. (122) Die Mitarbeitergruppen der haupt-, neben- und ehrenamtlich Tätigen zeigen keine Unterschiede bezüglich der Einschätzung des RSPZ.

205. Die Einstellung der älteren Mitarbeiter gegenüber dem RSPZ ist negativer als die der jüngeren Mitarbeiter.

206. (121) Vorbehalte und Ablehnungen wurden vorwiegend mit dem Hinweis auf die unterschiedlichen Zielsetzungen der Verbände begründet.

207. Die meisten Mitarbeiter versprechen sich eine qualitative und quantitative Verbesserung der Ausbildung von einem RSPZ. Als wichtige Argumente werden darüberhinaus die überverbandliche Ausbildung und der Erfahrungsaustausch sowie die Koordination mit anderen Verbänden und Institutionen genannt.

5. Zusammenfassende Schlußfolgerungen aus der theoretischen und empirischen Analyse für die Mitarbeiterqualifizierung

Die Darstellung der empirischen Ergebnisse aus der Situationsanalyse pädagogischer Mitarbeiter enthielt eine Fülle einzelner Informationen, deren struktureller Zusammenhang zwar durch die theoretische Situationsanalyse vorbereitet wurde, die jedoch abschließend unter spezifischen Gesichtspunkten geordnet und auf eine höhere Abstraktionsebene gebracht werden sollen. Aus den vielfältigen Möglichkeiten zur Strukturierung soll jenes erkenntnisleitende Interesse ausgewählt werden, das den Anstoß zu der geleisteten umfassenden Situationsanalyse gab: die Verbesserung des Aus- und Fortbildungssystems. Wenn hier von System die Rede ist, so soll nicht der Eindruck entstehen, als gäbe es bereits ein allgemeingültiges und von allen Einrichtungen angewandtes Qualifizierungsmodell, oder es sei das Ziel gegenwärtiger Forschungsbemühungen, ein solches allgemein verbindliches System einzurichten. Speziell diese Fragestellung der möglichen Koordination inner- und überverbandlicher Aus- und Fortbildungsmaßnahmen soll neben verschiedenen anderen Problemkomplexen in der folgenden Zusammenfassung thematisiert werden. Dabei werden komplexere Aussagen auf die empirisch geprüften Einzelhypothesen gestützt, die im vorhergehenden Abschnitt aufgelistet wurden. Zugleich erfahren die - mit Buchstaben gekennzeichneten - Aussagen der organisationstheoretischen Analyse ihre Bearbeitung.

1. Allgemeines Funktionsverständnis und trägerspezifische Zielsetzungen als Kristallisationspunkt der Reform des Aus- und Fortbildungswesens

a) Erst die überverbandliche, inhaltliche Diskussion über ein neues Funktionsverständnis von Jugendarbeit im Sinne einer kritisch-korrektiven Sozialisationsinstanz

- führt zur Dynamisierung und Entideologisierung der bestehenden Jugendverbände

- kann die gesellschaftlichen und psycho-sozialen Voraussetzungen für eine vielseitige Meinungsbildung und Interessenvertretung der Jugendlichen, welche über die bisher existierenden Meinungsmonopole hinausgeht, beschleunigen.

Entsprechend kommt einer auf diesem Verständnis gründenden Mitarbeiterqualifizierung die Funktion zu, die Chancengleichheit für eine plurale und vielfältige Bedürfnisentfaltung und -realisierung für alle Jugendlichen zu erhöhen, indem die entsprechenden Lernprozesse in allen Verbänden und auch außerhalb der Verbände eingeleitet werden. Somit ist jede Organisation diesem Funktionsverständnis verpflichtet, und zwar neben ihrer trägerspezifischen Zielsetzung, die zum einen pragmatische Schwerpunktbildungen beinhaltet, zum anderen jedoch auch ideologische Verhärtungen und Dogmatisierungen eines allgemeinen emanzipatorischen Funktionsverständnisses verhindern kann.

b) Ein solches emanzipatorisches Funktionsverständnis von Jugendarbeit - das sich in der wissenschaftlichen Diskussion herauszukristallisieren scheint - ist bisher erst in Ansätzen in die Praxis der Jugendverbandsarbeit eingedrungen und in einzelnen Verbänden bzw. Verbandsgruppen in unterschiedlicher Weise realisiert worden.

Da im außerschulischen Bereich nicht undifferenziert von der Praxis gesprochen werden kann, muß die angeschnittene Fragestellung auf die unterschiedlichen Verbände und Verbandsgruppen bezogen werden. Zunächst kann die - in der organisationssoziologischen Analyse bereits geäußerte - Aussage A plausibilisiert werden, daß die Arbeit der Jugendverbände durch einen bestimm-

ten Sozialisationsmodus gekennzeichnet ist, der Unterscheidungen zwischen einzelnen Institutionen bzw. Organisationen ermöglicht. Fast alle untersuchten Variablen ließen je nach Verbandsgruppe oder auch Verbandsuntergruppe bei den zugehörigen Mitarbeitern signifikant unterschiedliche Merkmalsausprägungen deutlich werden (Aussage H). Das Verhaftetsein in einem Komplex bestimmter Traditionen und Werte (Aussage B) konnte anhand verschiedener Variablen nachgewiesen werden, die zugleich die unterschiedliche Realisierung eines emanzipatorischen Funktionsverständnisses deutlich werden ließen.
So wurde zwar insgesamt nachgewiesen, daß (wie in Aussage I vermutet) Mitarbeiter in der Verbandsjugendarbeit überwiegend im konservativen Sinne sozialintegrative Ziele verfolgen, daß in den einzelnen Verbandsgruppen jedoch nicht unerhebliche Unterschiede deutlich werden, die im gesellschaftspolitischen Zielteil als auch in den Ergebnissen zur Frage nach den praktischen Aktivitäten zum Ausdruck kommen. Angesichts der Vielzahl und differenzierten Ausprägung der - für ein emanzipatorisches Funktionsverständnis maßgebenden - Variablen (Reformbereitschaft, Direktivität, Autonomie, Schwierigkeiten, Handlungswissen) und der bisher verwandten statistischen Analyseverfahren läßt sich unter den Verbänden oder Verbandsgruppen keine Rangreihe bilden, die ein Mehr oder Weniger an Emanzipation erkennen läßt. Diese Frage muß zunächst anhand jeder einzelnen Variable entschieden werden, so daß ein Jugendverband bezüglich verschiedener Bereiche unterschiedliche Grade emanzipatorischen Potentials aufweisen kann. Bei einigen Fragestellungen konnten Verbandsgruppen insgesamt verglichen werden, so daß die in der organisationstheoretischen Analyse aufgeführte Einteilung in drei verschiedene Zieltypen (Aussage J und K) möglich ist; bei anderen Variablen zeigen die

einzelnen Verbände signifikant starke Unterschiede, die eine andere Gruppierung erforderlich macht. Trotz dieser Differenzen kann für die Mehrheit der Verbände gefolgert werden, daß (wie in Aussage S vermutet wurde) ihr Sozialisationsmodus die gesellschaftlich dominanten Rollenmuster reproduziert.

Wesentliche Einsichten konnte die Differenzierung in Verbände mit "spezifischem Aktivitätskern" und mit "multiplem Bezug" hervorbringen (Aussage L). An den verschiedensten Stellen wurde Problematik deutlich, die mit der Konzentration auf einen "harten Aktivitätskern" zusammenhängt. Die Verengung des Bewußtseins und der Qualifikationen der Mitarbeiter auf die Hauptaktivität führt - bezogen auf den Sozialisationsmodus des Verbandes - zum "heimlichen Lehrplan", zur nicht bewußt intendierten Vermittlung unreflektierter politischer und pädagogischer Inhalte.

c) Offensichtlich reichen die bisherigen Kontakte zwischen den Verbänden nicht aus, einen Diskurs über das gemeinsame Selbstverständnis in Gang zu bringen, obwohl genügend allgemeingültige Voraussetzungen (gesellschaftliche Rahmenbedingungen, Strukturen, Probleme) eine solche Kooperation nahelegen.

So zeigt bereits eine theoretische Analyse des Systems Jugendarbeit im Verhältnis zu anderen Bereichen, daß die Determination und Funktion der Jugendverbände in unserer Gesellschaft bei allen Organisationen ähnliche Bedingungszusammenhänge hervorrufen, die zugleich die Situation der Mitarbeiter in vergleichbarer Weise bestimmen. Bezüglich der bisherigen Aus- und Fortbildung konnte festgestellt werden, daß die verbandsbezogenen Themenbereiche durchaus nicht über jene allgemeinen Bildungsinhalte dominieren, die grundsätzlich für alle

pädagogische Arbeit im außerschulischen Bereich von Bedeutung sind, so daß weite Komplexe durch gemeinsame Qualifizierungsangebote abgedeckt werden können. Unterstützt wird diese Möglichkeit durch das Ergebnis, daß bereits 31% aller Mitarbeiter an überverbandlichen Aus- und Fortbildungskursen teilgenommen haben.

d) Ausgehend von institutionalisierten Kooperationsgremien könnten unabhängige Regionale Sozialpädagogische Zentren entstehen, in denen zusammen mit den örtlichen Trägern der Jugendarbeit und angegliederten Ausbildungsstätten die Integration einer fachlich fundierten und praxisnahen Aus- und Fortbildung in konkrete innovativ orientierte Basisprojekte vorgenommenwird.

Einem Regionalen Sozialpädagogischen Zentrum, das diese Aufgabe in verstärktem Maße übernehmen könnte, steht die Mehrheit der Mitarbeiter positiv gegenüber, da eine qualitative und quantitative Verbesserung der Ausbildung erhofft wird. Durch eine solche Einrichtung kann der Kontakt zwischen der wissenschaftlich - theoretischen Diskussion, den freien, nicht organisierten Initiativen und den etablierten Jugendverbänden zur Verbreitung eines neuen, gesellschaftsbezogenen Funktionsverständnisses führen, zumal die Aufnahmebereitschaft für entsprechende Themen durchaus vorhanden ist. Davon unberührt bleiben die jeweiligen Besonderheiten der einzelnen Organisationen oder selbstorganisierten Gruppen, die auf der Grundlage eines breiten emanzipatorischen Funktionsverständnisses spezifische Akzentuierungen vornehmen und diese auch in eigenen Qualifizierungsmaßnahmen vermitteln sollten.
Daß ein solches Konzept zur Verwirklichung der innerverbandlichen Fundamentaldemokratisierung beitragen kann, soll der folgende Abschnitt zeigen.

2. Das Verhältnis zwischen Mitarbeiter und Jugendverband als Problem der Aus- und Fortbildung

a) Die in der empirischen Untersuchung diagnostizierte Konfliktarmut im Verhältnis zwischen Mitarbeiter und Verbandsspitze sowie zwischen Mitarbeiter und den Eltern der Jugendlichen läßt eher auf eine Atmosphäre der Gleichgestimmtheit und die selegierende Wirkung des Sozialisationsmodus als auf gelungene Konfliktregelung und optimale Demokratisierung schließen.

Die bereits in der organisationstheoretischen Analyse geäußerte Vermutung, daß zwischen der Verbandsspitze und den Mitarbeitern keine wesentlichen Konflikte existieren, konnte durch das empirische Material erhärtet werden. So ergaben der Fragebogenteil "gesellschaftspolitische Ziele in der Jugendarbeit" und die Nennungen zu konkreten Zielen, Inhalten und Methoden der Praxis eindeutige Ausprägungen im Bewußtsein der Mitarbeiter einzelner Verbände, die keine wesentlichen Abweichungen von den offiziellen Verlautbarungen der jeweiligen Einrichtungen erkennen lassen (Aussagen E, O). Zum Vergleich wurde die Inhaltsanalyse von B. Meyer "Jugendarbeit als dritte Erziehungsinstitution"[1] herangezogen, ohne daß die Gegenüberstellung der Ziele im einzelnen dargestellt werden kann. Vermutlich würde eine Analyse neuerer Verbandsprogramme oder -zeitschriften eine Differenz zwischen den - an einem neuen Funktionsverständnis orientierten - offiziellen Stellungnahmen und den Zielen der Mitarbeiter ergeben, u.z. (wie in Aussage P vermutet wurde) in Richtung auf ein nachhinkendes Bewußtsein der meisten Jugendarbeiter, das noch an der traditionellen Verbandsideologie orientiert ist.

1 Meyer, B, Jugendarbeit als dritte Erziehungsinstitution a.a.O.

Daß die vielfach engen Beziehungen der Verbände zu ihren Erwachsenenorganisationen einer beschleunigten Umorientierung des Sozialisationsmodus zugunsten einer emanzipatorischen Basisarbeit nicht gerade förderlich sind, kann anhand der vorliegenden Daten nicht plausibilisiert werden, obwohl die Übereinstimmung der Zielsysteme eine solche Schlußfolgerung nahelegt (Aussage C). Jene Jugendarbeiter, die sich in ihren - überwiegend konservativ ausgerichteten - Einrichtungen für eine reformierte Verbandskonzeption einsetzen, kämpfen vermutlich einerseits gegen die beharrenden Kräfte der Erwachseneninstitutionen, andererseits jedoch auch gegen die Mehrheit der übrigen Mitarbeiter, die schon seit ihrer Mitgliedschaft als Kind oder passiver Jugendlicher in stillschweigender Übereinstimmung mit der Tradition tätig sind. Soweit politisch und kritisch-sozialisationsbezogene Aktivitäten aus dem Sozialisationsmodus ausgeschlossen, durch eine formalisierte politische Institutionenkunde oder die Ideologie der "Vereinsfamilie" neutralisiert werden und sich gesellschaftspolitisches Engagement auf Entwicklungsländer oder caritative Aktionen beschränkt, kommen schichtspezifische Interessen nur latent zum Tragen, soweit der verbandsinterne Selektionsprozeß nicht bereits eine homogene Zielgruppe entstehen ließ (Aussage T). Der relativ hohe Prozentsatz jener Mitarbeiter, die aufgrund von Konflikten mit ihrem Verband aus der Arbeit ausschieden, läßt weniger Rückschlüsse auf ein konfliktreiches Organisationsgefüge zu als vielmehr auf die naheliegende Alternative der Anpassung an den dominanten Sozialisationsmodus oder der freiwillige Rückzug aus der bisherigen Mitarbeit.

Das Bewußtsein der eigenen Autonomie erweist sich nicht - wie zunächst in Aussage R angenommen - als eine Frage der geringen Qualifikationen oder der fehlenden Sensibi-

lität für gesellschaftliche und institutionelle Herrschaftsverhältnisse. Ausschlaggebend sind eher

- die tatsächlich vorhandenen Verbandsstrukturen (die Art der Bindung an die Erwachsenenorganisation oder das Reglement des Aktivitätskerns im Sozialisationsmodus
- der Identifikationsgrad mit den Zielen des Verbandes
- die Anschauung über die Funktion der Verbandsspitze als richtungsweisendes Organ und der Grad der Bindung des einzelnen Mitarbeiters an die offiziellen Verlautbarungen.

b) Ein Konzept des institutionalisierten Konflikts als Konkurrenz dezentralisierter Machtzentren auf kooperativer Grundlage kann Ideologiezentralismus und Dogmenbildung vermeiden; es funktioniert jedoch nur mit entsprechend kognitiv und emotional qualifizierten Mitarbeitern.

Aus- und Fortbildungskurse im Sinne eines emanzipatorischen Funktionsverständnisses haben erklärtermaßen die fortschreitende Fundamentaldemokratisierung der Jugendorganisationen zum Thema. Somit erfährt nicht alleine die pädagogische Praxis eine Qualifizierung, sondern es wird zugleich die Fähigkeit geschult, sich selbst als Teil einer größeren Einheit zu begreifen, die stets in der Gefahr steht, sich selbst oder ihren ideologischen Anspruch zu verselbstständigen und unliebsames Konfliktmaterial auszuschließen. Das in der organisationstheoretischen Analyse vorgestellte Konkurrenzmodell orientiert sich am Prinzip der "Freiheit als Freiheit der Andersdenkenden" und ermöglicht, aus vorhandenen Widersprüchen dialektisch eine einheitliche Basis zu bilden. Dieses Konzept des institutionalisierten Konflikts funktioniert nur mit entsprechend kogni-

tiv und emotional qualifizierten Mitarbeitern, die gelernt haben, vorhandene Freiräume auszuschöpfen, die stark genug sind, in Solidarität mit anderen Spannungen durchzustehen, und es nicht nötig haben, sich bei vorhandenen Freiräumen hilflos an die angebotenen bewährten Stützen der Tradition zu klammern. Verschiedene Techniken des Organisationsentwicklungstrainings ermöglichen die Diagnose des Kräftefeldes einer Jugendorganisation einschließlich der latent vorhandenen oder aus dem Verband hinausgedrängten Interessen. Durch Simulationsspiele können Prozesse der Solidarisierung und strategisch sinnvollen Interessendurchsetzung geprobt werden. Darüberhinaus muß der Verband als reales gesellschaftliches Gebilde sich selbst in Frage stellen lassen und seinen Mitgliedern und Sympathisanten die Erfahrung vermitteln, daß historisch gewordene Institutionen wandelbar sind. Da es sich hierbei um Strukturen und Prozesse der Demokratisierung handelt, die für jede Organisation von Bedeutung sind und darüberhinaus kritischer und offener angegangen werden können, wenn nicht die eigenen Verbandsvertreter sie initieren, gehört auch dieser Bereich in überverbandliche Qualifizierungssysteme.

3. Aus- und Fortbildung als Innovationsinstrument

a) Die empirischen Ergebnisse legen die Schlußfolgerung nahe, daß die bisherigen (auch innerverbandlichen) Qualifizierungsangebote bereits Ansätze zur Verbesserung der pädagogischen Arbeit im emanzipatorischen Sinne einschließen, die jedoch kaum über die äußeren Grenzen des spezifischen Sozialisationsmodus hinausgehen.

So kann Aussage W plausibilisiert werden, in der vermutet wird, daß ein Mangel an geschulten Mitarbeitern

in der Regel innovationshemmend wirkt und umgekehrt der bestehende Innovationsdruck auf die Praxis um so größer ist, je mehr Jugendarbeiter geschult werden. Diese Aussage stützt sich auf verschiedene Zusammenhänge zwischen dem Besuch von Aus- und Fortbildungsmaßnahmen und anderen Variablen wie Reformbereitschaft, sozialpädagogischen/sozialwissenschaftlichen Qualifikationen und gesellschaftspolitischen Zielen, die vermutlich stark innovativen Charakter haben. In allen drei Fällen konnten signifikante Beziehungen zwischen - durch Aus- und Fortbildung qualifizierten - Jugendarbeitern und jeweils jenen Ausprägungen festgestellt werden, die einem emanzipatorischen Funktionsverständis von Jugendarbeit entsprechen. Ebenso bestehen hohe positive Korrelationen zwischen der innovationsträchtigen Variable Reformbereitschaft und den gesellschaftspolitischen Zielen sowie dem Grad emanzipatorischen Handlungswissens. Nun kann aufgrund der statistischen Berechnungen der Einfluß bisheriger Qualifizierungsmaßnahmen auf die genannten Variablen nicht eindeutig belegt werden, da auch eine andere Größe für die jeweiligen Ausprägungen verantwortlich sein kann und das gemeinsame Auftreten der hohen Reformbereitschaft, des hohen Wissens und der fortschrifttlichen Ziele mit der Teilnahme an Aus- und Fortbildungskursen ebenfalls auf diese Variable zurückgeführt werden könnte. Da jedoch zwischen den am ehesten in Frage kommenden gewichtigen Variablen Schicht, Schul- und Berufsausbildung und der Teilnahme an Qualifizierungskursen sowie den anderen innovationsfördernden Variablen meist keine Zusammenhänge bestehen, ist zumindest ein verstärkender Einfluß der Qualifizierungsmaßnahmen naheliegend. Die bereits im Zusammenhang der Diskussion um das allgemeine Funktionsverständnis von Jugendarbeit und den trägerspezifischen Zielsetzungen aufgewiesenen Beziehungen zwischen Verbandszugehörigkeit und den Variablen Reformeinstellung, Wissen und Zielen weisen jedoch

darauf hin, daß sich die verbandseigene Qualifizierung im Rahmen des vorgegebenen Sozialisationsmodus bewegen wird (Aussage X), jedoch innerhalb dieser Grenzen Elemente eines emanzipatorischen Funktionsverständnisses von Jugendarbeit fördert. Die in Aussage U geäußerte Vermutung, daß ehrenamtliche Mitarbeiter nur über das Repertoire fachlichen Wissens und pädagogischer Verhaltensmuster verfügen, die zur Tradition des Verbandes zählen, muß somit gemäß der oben dargestellten Ergebnisse differenziert werden.

b) Realistisch ist die Vermutung, daß neben der Qualifizierung der verbandsinternen Aus- und Fortbildung ein stellenweises Durchbrechen des jeweiligen Sozialisationsmodus durch überverbandliche Kurse eine beschleunigende Innovationswirkung haben wird. Ein basisnahes Regionales Sozialpädagogisches Zentrum könnte diese Aufgabe übernehmen.

Zukunftsbezogene Qualifizierungselemente, die etwa zum Umgang mit bisher nicht erfaßten Zielgruppen befähigen, kommen eher in das Blickfeld unabhängiger Ausbilder, die nicht eng auf den Sozialisationsmodus jener Verbandsvertreter fixiert sind, denen sie Hilfestellung leisten. Neben der zukunftsbezogenen Schulung benötigen innovativ wirksame Qualifizierungsmaßnahmen einen engen Praxiskontakt, vor allem zu jenen Zielgruppen, für die eine Veränderung bewirkt werden soll. Da bis auf einige wenige Ausnahmen alle Mitarbeiter - also auch die ausbildenden Jugendarbeiter - eigene Praxiskontakte haben, können die Voraussetzungen für eine enge Beziehung zur Basis als günstig angesehen werden. Eine überverbandliche Qualifizierung müßte diese Vorteile ausnützen und sich entsprechend basisnah ansiedeln, d.h., auf der Stadt- bzw. Kreisebene.

Um einen noch engeren Kontakt zu initiieren und gleichzeitig die innovative Wirkung zu erhöhen, dürfen sich diese Einrichtungen nicht auf die Mitarbeiterfortbildung beschränken, sondern müssen sie im Sinne der Verfahrensinnovation einbetten in ein umfassendes Programm der Konzept- und Modellentwicklung bzw. -evaluation. Die zu schulenden Mitarbeiter partizipieren im Sinne des forschenden Lernens an den jeweils laufenden Projekten und werden somit ständig mit einem innovativ wirksamen Theorie-Praxis-Bezug konfrontiert. Die Mitarbeiter dieser Regionalen Sozialpädagogischen Zentren werden zugleich ständig dazu genötigt, ihre qualifizierenden Angebote in der Realität zu erproben, um somit im Sinne der Aktionsforschung verändernd auf das Praxisfeld einzuwirken. Die jeweiligen Projekte können innerhalb bestehender Verbände und ihrer bisherigen Zielgruppen oder Arbeitsfelder gefunden werden, sollten jedoch darüberhinaus vor allem in jenen Bereichen initiiert werden, die bisher für die organisierte Jugendarbeit unerreichbar waren. Das jeweils zuständige RSPZ sollte dabei nicht nur überverbandlichen Charakter haben, sondern auch seine Unabhängigkeit von der Kommune wahren, damit in allen Projekten weitgehende Selbstorganisation der Betroffenen ermöglicht und ein einseitiges Rekrutierungsinteresse eines bestehenden Trägers vermieden wird. Die in solchen Qualifizierungsprogrammen ausgebildeten Mitarbeiter können die erworbenen Fähigkeiten und Fertigkeiten einschließlich der im Rahmen der Produkt-Angebots-Innovation (Seite 268) erarbeiteten Materialien für die Praxis in ihren eigenen Verbänden einsetzen, um somit den jeweils spezifischen Sozialisationsmodus zu innovieren. Längerfristig ausgebildete Jugendarbeiter, vor allem Zivildienstleistende und Praktikanten, könnten dazu qualifiziert werden, im Sinne der Struktur-Innovation (Seite 270) Verfahren der Organisationsentwicklungsplanung in ihren Bezugs-

Verbänden anzuwenden, um somit die - im vorangegangenen Kapitel beschriebenen - Innovationen einzuleiten. Ein solches umfassendes Reformprogramm, das zudem die - noch zu beschreibende - personelle Innovation einschließt, kann nur von einem kontinuierlich arbeitenden Team fachlich qualifizierter und hauptamtlicher Mitarbeiter durchgeführt werden, das die notwendige Kontinuität der Arbeit gewährleistet und auf dem Hintergrund des emanzipatorischen Funktionsverständnisses von Jugendarbeit eine sozialpädagogisch fundierte Arbeit verwirklicht. Damit eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den bestehenden örtlichen Trägern von Jugendarbeit ermöglicht wird, muß ein Verfahren des Mitspracherechts dieser Einrichtungen gefunden werden, ohne dadurch die Handlungsfähigkeit des RSPZ einzuschränken bzw. diese Einrichtungen auf neutrale Dienstleistungsfunktionen zu beschränken.

4. Aus- und Fortbildung als Hilfe für Jugendliche der "benachteiligten Sozialisation"

a) Die empirischen Ergebnisse legen den Schluß nahe, daß die meisten Jugendorganisationen, die sich nicht explizit auf die sozio-ökonomische Lage ihrer Mitglieder beziehen, aufgrund der heterogenen Zusammensetzung ihrer Mitglieder nicht in der Lage sind, die Interessen ihrer Zielgruppen politisch relevant zu vertreten.

So wird der insgesamt geringe Anteil jener Ziele, die sich auf die Verbesserung der sozio-ökonomischen Situation der Jugendlichen bzw. die politische Interessenvertretung insgesamt richten, überwiegend von den politischen Interessengruppen abgedeckt. Unter den Problemen, die auf bisherigen Aus- und Fortbildungskursen behandelt wurden, finden sich kaum Themen, die mit der Interessen-

vertretung Jugendlicher in Beziehung stehen. Die Themenwünsche für zukünftige Qualifizierungskurse enthalten einen größeren Anteil interessenbezogener und gesellschaftspolitischer Themen insgesamt, der sich jedoch auch hier schwerpunkthaft in den politischen Verbänden wiederfindet.

b) Der in fach- und sachbezogenen und konfessionellen Verbänden vorherrschende Sozialisationsmodus ist überwiegend an den Normen und Werten der Mittelschicht orientiert.

Diese Aussage kann anhand der Zusammensetzung der Mitarbeiterschaft, jedoch auch durch die Analyse der pädagogischen Aktivitäten bestätigt werden. Für Jugendliche aus unteren Schichten mit einer schon familiär und schulisch bzw. berufsbedingten "benachteiligten Sozialisation" bedeutet diese Feststellung, daß ihre schichtspezifischen Probleme und Interessen in den genannten Verbandsgruppen nur unzureichend zum Ausdruck kommen. Jene Jugendarbeiter, die in den genannten Organisationen tätig sind und deren familiäre Situation dem Unterschichtsmillieu zuzurechnen ist, haben sich zum Großteil durch schulische Qualifizierungsprozesse bereits ihrer Sozialschicht entfremdet (Anhang, Tabelle Nr. 136) und stehen in der Gefahr, sich den Mittelschichtsnormen zu unterwerfen.
Der durch die Zusammensetzung der Mitarbeiterschaft und die Tradition des Verbandes geprägte Sozialisationsmodus der jeweiligen Organisation setzt sich gegen abweichende Tendenzen durch, indem diese aus dem Reflexionshorizont der Jugendlichen und den Handlungsmustern der Jugendarbeit ausgeschlossen werden oder durch Selektionsprozesse erst gar nicht ins Blickfeld geraten (Aussage D).

c) Trotz der bisherigen Aussagen liegt aufgrund der Ergebnisse der Schluß nahe, daß den Jugendverbänden eine kompensatorische Erziehungs- und Bildungsfunktion zugesprochen werden kann, die zur Identitätsbildung von Grundschichtangehörigen einiges beiträgt. Es besteht die Chance, diese Tendenz durch eine reformierte Mitarbeiterqualifizierung zu beeinflussen.

Die Feststellung, daß von den Mitarbeitern aus den unteren Schichten 68% eine weiterführende Schule besucht haben (Anhang, Tabelle Nr. 136), mag zunächst darauf hindeuten, daß es sich - zumindest bei jenen, die in mittelschicht-orientierten Verbänden arbeiten - um "soziale Aufsteiger" mit den entsprechenden Anpassungstendenzen handelt. Das Ergebnis besagt jedoch zugleich, daß die Tätigkeit im Jugendverband in einem - zumindest verstärkenden - Zusammenhang mit den schulischen Qualifizierungsprozessen steht, die bei den unterschichtangehörigen Mitarbeitern festgestellt wurden. So wird auf dem Hintergrund eines Emanzipationsverständnisses, das nicht jede Qualifizierung von Arbeiterjugendlichen gleich als geschickten Schachzug eines auf Anpassung abzielenden Bildungssystems disqualifiziert, den Jugendverbänden eine kompensatorische Erziehungs- und Bildungsfunktion zugesprochen werden können, die zu einer Voraussetzung für die Emanzipation von Unterschichtangehörigen wesentliches beiträgt. Es gilt als plausibel, daß die Aus- und Fortbildungskurse diese Tendenz beeinflußt haben, zumal erwiesen ist, daß Unterschichtangehörige, Hauptschüler und Lehrlinge in gleichem Maße an Qualifizierungskursen teilnehmen wie Jugendarbeiter aus den mittleren Schichten, den "weiterführenden Schulen" und mit einer qualifizierten Berufsausbildung. Die allgemein verbreitete These der Bildungsabstinenz jener Jugendlichen, die eine "benachteiligte Sozialisation" erfahren haben, trifft offensichtlich nicht für Mitarbeiter in der

Jugendarbeit zu. Die in Aussage G geäußerte Vermutung, daß Mitarbeiter in der Jugendarbeit sich in bestimmten Persönlichkeitsmerkmalen von vergleichbaren Gruppen Jugendlicher oder Erwachsener unterscheiden, die nicht in einer Organisation aktiv tätig sind, kann zumindest für Jugendliche der "benachteiligten Sozialisation" im Hinblick auf die Motivation zur Teilnahme an systematischen Qualifizierungsmaßnahmen plausibilisiert werden. In den politischen Interessenverbänden kommt die Chance hinzu, daß die persönliche Motivation und die erworbenen Qualifikationen zur politischen und materiell wirksamen Interessenvertretung im Sinne der unterschichtspezifischen Emanzipationsprozesse eingesetzt werden können.

In einer reformierten Mitarbeiterqualifizierung müßten zunächst die pädagogischen Konzepte der Fortbildungsmaßnahmen dahingehend geändert werden, daß in stärkerem Maße die sozio-ökonomisch fundierte Diagnose von Sozialisationskonflikten der Arbeiterjugend und deren Bearbeitung Beachtung finden. Selbst wenn die bisher erfaßte Zielgruppe des Verbandes andere Inhalte nahelegt, kann der Zirkel der Reproduktion des tradierten Sozialisationsmodus nur aufgebrochen werden, wenn zukunftsbezogene Qualifizierungsprogramme die Sensibilisierung für bisher nicht gesehene Aufgaben vorantreibt.
Neben der Revision der Konzepte müssen Kurse didaktisch aufbereitet werden, die sich speziell an Mitarbeiter wenden, die aufgrund ihrer ähnlich gearteten sozio-ökonomischen Situation in solidarischer Aktion die Interessen von Arbeiterjugendlichen organisieren können.
Die Vorteile einer überverbandlichen Mitarbeiterqualifizierung bestehen in diesem Zusammenhang darin, daß die langjährigen Erfahrungen der politischen Interessengruppen jenen Organisationen zugute kommen können, die sich bisher kaum mit spezifischen Problemen der Arbeiterbildung auseinandergesetzt haben. Da wirksame Emanzipationsprozesse letztlich nur im Kontext der gesamten

Lebenswelt der Jugendlichen möglich sind, sollten über bisherige Elternarbeit hinausgehende Aktionen im Sinne einer "kategorialen Gemeinwesenarbeit" initiiert werden, die nur in Zusammenhang mit anderen sozialen Einrichtungen oder Bildungsinstitutionen geplant und durchgeführt werden können. Hier kann die Einrichtung eines RSPZ weiterhelfen und die nötigen Kontakte stiften.

5. Probleme und Konsequenzen, die sich aus der Fluktuation und Struktur der Mitarbeiterschaft für die Reform der Aus- und Fortbildung ergeben.

a) Der hohen Mitarbeiterfluktuation und dem extrem unterschiedlichen zeitlichen Engagement des einzelnen Mitarbeiters muß durch ein komplexes, auf die konkreten Möglichkeiten des Jugendarbeiters abgestelltes Aus- und Fortbildungssystem begegnet werden, das durch motivierende Angebote die mannigfachen Barrieren zur Fortbildung auf ein Mindestmaß reduziert.

Das wird ermöglicht, wenn

- die nötige herrschaftsarme und angstfreie Atmosphäre geschaffen wird, um Konflikte in allen denkbaren Bereichen offen anzugehen, um befriedigende Lösungsmöglichkeiten zu erarbeiten;
- den Jugendarbeitern ein notwendiges Maß an praktisch anwendbarer Handlungskompetenz vermittelt wird, um die Probleme auf ein erträgliches Mindestmaß zu reduzieren;
- Qualifizierungskurse für den einzelnen Mitarbeiter einen persönlichen Anreiz darstellen, in Kommunikation mit Freunden die eigene Identität zu entwickeln;

- die Qualifizierung sich nicht punktuell auf einzelne Veranstaltungen beschränkt, sondern durch eine praxisbegleitende Beratung auch die schnelle Bearbeitung aktueller Konflikte ermöglicht.

Das gesamte Aus- und Fortbildungssystem erführe durch eine Kombination inner- und überverbandlicher Maßnahmen nicht nur eine quantitative Ausweitung, sondern zugleich eine größere Binnendifferenzierung in unterschiedliche Kursformen, Beratungsangebote und Lerneinheiten im Medienverbund, so daß allein zeitlich - organisatorische, d.h. schulische, berufliche oder auch familiäre Barrieren zur Fortbildung auf ein Mindestmaß reduziert werden können.

b) Die zahlenmäßige Überlegenheit der männlichen Mitarbeiter in allen, speziell den fach- und sachbezogenen sowie politischen Verbänden, machte deutlich, daß auch in den Jugendorganisationen noch gesamtgesellschaftliche Sozialisationsmuster wirksam sind und stellenweise reproduziert werden, die eine Fixierung der Frauenrolle auf unpolitische, allenfalls religiös-sozialisierende Funktionen beschränkt.

Um den gesellschaftlichen Rollenvorstellungen entgegenzuwirken, müßten die Verbände speziell die Interessenvertretung der weiblichen Jugendlichen und ihre Identitätsbildung als einen Schwerpunkt in ihr Programm aufnehmen. Da viele Organisationen aufgrund ihrer ideologischen Traditionen durch ein solches Emanzipationsverständnis zunächst überfordert wären, müßten auch hier Hilfestellungen durch eine überverbandliche Einrichtung geleistet werden, die verschiedene Modelle aus anderen Bereichen der Frauenemanzipationsbewegung auf ihre Übertragung in die Jugendarbeit hin unter-

sucht und einzelne Initiativen mit Jugendlichen zu realisieren versucht. Verschiedene Erfahrungen aus der Jugendzentrumsbewegung können dazu herangezogen werden.

c) Selbst wenn aufgrund der statistischen Verfahren keine Typenbildungen vorgenommen werden können, so lassen die gesamten Beziehungen ein konservatives und wenig emanzipatorisches Einstellungs- und Verhaltenssyndrom speziell bei "älteren Mitarbeitern" erahnen.

So zeigten "ältere" Mitarbeiter (über 30-jährige) eine geringere Reformbereitschaft, einen höheren Grad dominanter Verhaltensdispositionen, konservativere gesellschaftspolitische Ziele und ein geringeres Potential emanzipatorischen Handlungswissens als jüngere Jugendarbeiter. Zu dem besuchen sie tendenziell weniger Aus- und Fortbildungskurse.
Neben den notwendigen Maßnahmen zur Strukturinnovation, die den Einfluß Erwachsener in Führungsgremien verringern können (Rotationsmodell), müssen spezifische Aktivitäten des Aus- und Fortbildungssystems (Informationsmodell und Persönlichkeitsmodell) die besondere Situation und Rolle des älteren Jugendarbeiters aufgreifen. So könnten spezielle Veranstaltungen für diese Personengruppe durchgeführt werden, so daß ein angstfreies Umlernen unter Gleichen möglich wird. Da Lernprozesse im Erwachsenenalter stark mit Angstfaktoren besetzt sind, wenn Veränderungen des Orientierungssystems angestrebt werden, müssen besondere didaktisch-methodische Arrangements gefunden werden, die trotz der notwendigen Verunsicherung Solidarität und Sicherheit vermitteln. Zum Inhalt dieser altersspezifischen Veranstaltungen gehört außerdem die gemeinsame Reflexion der besonderen Rolle Erwachsener in einer Jugendorganisation mit dem Ziel der Verstärkung jener

positiven Faktoren (Kontinuität,Erfahrung,Kontakte, Sicherheit), die mit der Rolle verbunden sind.

d. Bezüglich der Mitarbeitergruppen konnte ein großes emanzipatorisches Potential der nebenamtlichen Mitarbeiter (insbes. der Zivildienstleistenden und Praktikanten) nachgewiesen werden.

Die im organisationssoziologischen Teil herausgearbeitete Vermutung, daß hauptamtliche Mitarbeiter, die in der Regel führende Funktionen ausüben, in stärkerem Maße emanzipatorische Tendenzen im Sinne der Interessenvertretung Jugendlicher einleiten als freie Jugendarbeiter, kann nicht voll plausibilisiert werden (Aussage N). So unterscheiden sich die Mitarbeitergruppen nicht bezüglich der Reformbereitschaft und der direktiven bzw. nicht direktiven Verhaltensdispositionen. Bezüglich des emanzipatorischen Handlungswissens zeigten sich allein die Ehrenamtlichen als weniger qualifiziert; im Hinblick auf die gesellschaftspolitischen Ziele erwiesen sich die nebenamtlichen Jugendarbeiter sogar als fortschrittlicher eingestellt als die hauptamtlichen Mitarbeiter. Darüberhinaus sehen sich die freien Mitarbeiter in einer wesentlich autonomeren Position als die hauptamtlich Tätigen; ein Ergebnis, das erwiesenermaßen nicht allein auf ein mangelndes Problembewußtsein der freien Jugendarbeiter zurückzuführen, sondern in den tatsächlichen Abhängigkeitsstrukturen zu suchen ist. Somit kann allein in der Gruppe der Nebenamtlichen ein großes emanzipatorisch - innovatorisches Potential nachgewiesen werden, so daß dieser Gruppe mehr Bedeutung zukommen sollte. Im Gegensatz zu den hauptamtlich angestellten Mitarbeitern verfügt sie über die notwendige institutionelle Unabhängigkeit, die zur Innovation notwendig ist.Gleichzeitig haben die Nebenamtlichen durch

ihre dauerhafte und engagierte Teilnahme die Möglichkeit der kontinuierlichen Einflußnahme auf die Verbandsstrukturen und die konkrete Basisarbeit. Insbesondere jene Mitarbeiter mit Zeitverträgen (Zivildienstleistende und Praktikanten),die ganztägig verfügbar sind, aber auch Jugendarbeiter aus verschiedenen Berufen mit pädagogischer Zusatzausbildung können dazu beitragen, die Nachteile der Professionalisierung in der Jugendarbeit auf ein Minimum zu beschränken.

Aus- und Fortbildung als Hilfe zur persönlichen Identitätsbildung

Die Möglichkeit zur befriedigenden Kommunikation in der Freundschaftsgruppe und die damit verbundene Hilfe zur eigenen Identitätsfindung wurde als starke Motivationskraft zum Engagement in der Jugendarbeit und zur Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen bestätigt.

Das vorliegende empirische Material plausibilisiert die generelle organisationssoziologische These, daß in Jugendverbänden, die ihre ehrenamtlichen Mitarbeiter nicht entlohnen, keine Zwangsmittel anwenden und weder Lebenssicherung, Schutz oder Interessenvertretung garantieren, die Anreize zur Mitarbeit vornehmlich in sozialen und emotionalen Formen der Bedürfnisbefriedigung bestehen (Aussage F). Somit gewinnt die zunehmende Entmythologisierung des Begriffs " Ehrenamt " eine empirische Grundlage. Daß die Sozialisationsprozesse, denen die Jugendarbeiter im Verband ausgesetzt sind, tiefgreifende Auswirkungen auf die eigene Identitätsentwicklung haben können, zeigen die Zusammenhänge zwischen Berufsneigung und Mitarbeit in - vor allem - konfessionellen und politischen Verbänden. Hier wurden

Aussagen bestätigt, die schon in einer früheren Untersuchung gemacht wurden.[1] Die Zusammenhänge zwischen Mitarbeit und Schulbildung weisen in die gleiche Richtung (Anhang, Tabelle 136). Alle beschriebenen motivationsfördernden Gratifikationen und identitätsbildenden Sozialisationseinflüsse des Jugendverbandes müssen in Aus- und Fortbildungskursen gesehen und bewußt unterstützt werden. Eine Ideologie des Ehrenamts, die allein den Einsatz für den anderen reflektiert und zu effektivieren versucht, geht an vorhandener Realität vorbei, führt zur Veränderung eigener Identitätsbedürfnisse und zum unkontrollierten Einwirken auf Jugendliche.

7. Kognitive, emotionale und psycho-motorische Lernprozesse in Aus- und Fortbildungskursen als Hilfe zur Förderung der Identitätsentwicklung anderer

Aus den Thesen zur emanzipatorischen Jugendarbeit und der Rolle des pädagogischen Mitarbeiters wurde eine Ziel-Inhalts-Matrix entwickelt, die verschiedene inhaltliche Qualifikationsbereiche mit kongnitiven, affektiven und psycho-motorischen Lernzielen verbindet. Die einzelnen inhaltlichen Bereiche wurden bereits während der Darstellung und Interpretation der empirischen Ergebnisse diskutiert. Dabei konnten in eizelnen Verbänden und Mitarbeitergruppen Defizite lokalisiert werden, die durch spezifische Qualifizierungsmaßnahmen ausgeglichen werden müssen. Als Resultat der Analyse sollen im folgenden die Felder der Ziel-Inhalts-Matrix mit Qualifikationen aufgefüllt werden, die für die Aus- und Fortbildung von Mitar - beitern einer emanzipatorischen Jugendarbeit von großer Be - deutung sind.

---

1 Wurzbacher,G. Herausgeber unter Mitarbeit von Kappe,D., Keil,S., Recum,H.v.: Gruppe-Führung-Gesellschaft.Begriffskritik und Strukturanalysen am Beispiel der Christlichen Pfadfinderschaft Deutschlands, München 1971, Seite 198,292, 302,326 f.

	kognitiv	affektiv	psycho-motorisch
Allgemeine Persönlichkeitseigenschaften	- Beherrschen von Techniken der Argumentation, Diskussion und des kontroversen Denkens (z.B. Diskussionen leiten können), - Fähigkeit, Informationen zu erlangen, kritisch zu sichten und zu bewerten, - Erlernen kontrollierten Sprechens (z.B. Bericht nach Stichworten geben können), - mit Hilfsmitteln zur Jugendarbeit umgehen können (Arbeitshilfen auf die eigene konkrete Situation übertragen können)	- Reform- und Risikobereitschaft, Flexibilität, - Entscheidungsfähigkeit, - ausgewogenes Maß zwischen Lenkung und Kontrolle, - Frustrationstoleranz, - Konfliktbewußtsein, - Kritik aussprechen und ertragen können, - Toleranz im Hinblick auf unterschiedliche Einstellungen und unterschiedliches Verhalten,	siehe kognitiv
Erleben, Analyse und Steuerung von Gruppen-prozessen	- Wissen um verschiedene sozialpsychologische Gesetzmäßigkeiten in und zwischen Gruppen: Kooperation, Koordination, Entscheidungen, Rollen, Führungsstile, Gruppenwachstum usw. - Wissen um verschiedene Methoden zur Beeinflussung von Gruppen	- Erspüren von Gruppenprozessen - Fähigkeit zur Kooperation und zu demokratischen Entscheidungen, - Teamfähigkeit,	- Überwinden sozialer Angst (vor Gruppen sprechen zu können) - Abstimmen verbaler und nonverbaler Äußerungen aufeinander, - Soziogramme, Feed-back-Bögen usw. erstellen und anwenden können, - Mechanismen zur Gruppenbildung, Gruppenfestigung und Konfliktaustragung anwenden können,

	kognitiv	affektiv	psycho-motorisch
Theoretische Grundlagen der Jugendarbeit	- Wissen um größere Gesellschaftliche Zusammenhänge, in denen Jugendarbeit steht, - Wissen um die Bedeutung der Jugendarbeit für den Sozialisationsprozeß der Jugendlichen - Konzepte von Jugendarbeit kennen, die nicht der eigene Träger vertritt	- Jugendarbeit als Mittel kritischer Gegensozialisation akzeptieren können, - Bereitschaft, über den Sinn seiner eigenen praktischen Arbeit nachzudenken, - Bereitschaft, das eigene Konzept von Jugendarbeit hinterfragen zu lassen,	- Diskussion über Lernziele, Interessen und Bedürfnisse einleiten können, - Fähigkeit, theoretische Zielsetzungen in praktische Arbeit umsetzen zu können,
Rechtsprobleme und Organisationsstruktur der Jugendarbeit	- Rechtskenntnisse haben und Rechtsnormen problematisieren können, - Wissen um behördliche Förderungsmöglichkeiten, - Kenntnisse über die institutionellen Grenzen des eigenen Verbandes haben,	- kritische, innovatorische Loyalität gegenüber der eigenen Organisation - Rechtsnormen auf dem Hintergrund ihrer Funktion für ein befriedigendes Zusammenleben sehen und beurteilen können,	- Rechtsnormen auf konkrete Problemsituationen anwenden können, - Fähigkeit, Rechtsnormen erkäutern und in den Dienst der Jugendlich stellen zu können,

	kognitiv	affektiv	psycho-motorisch
Sozialisations-konflikte Jugendlicher	- einige Informationen über den Sozialisationsprozeß in unserer Gesellschaft kennen, - Möglichkeiten der Diagnose des sozialen Milieus der Jugendlichen kennen, - Wissen um die Sozialisationskonflikte Jugendlicher - Wissen um die psycho-soziale Entwicklung der Jugendlichen	- Akzeptieren der Jugendrolle - Bewußtsein von eigenen Verhaltensweisen und Normen, - Bereitschaft, eigene Sozialisationsprobleme zu äußern und darüber zu reden, - sich auf das soziale Milieu, auf die Lebenswelt der Jugendlichen einstellen können,	- konkrete Hilfen für Sozialisationsprobleme einzelner oder Gruppen anbieten können (Beratung in persönlichen Schwierigkeiten, Interessenvertretung der Jugendlichen vor anderen Institutionen)
Methodisch-didaktischer und organisatorischer Bereich	Wissen um Voraussetzungen und Kriterien der - Haupttätigkeiten (Beratung, Bildung, politische Aktion, Administration) und - Grundfunktionen (Analyse, Planung, Durchführung, Kontrolle von Veranstaltungen) - Verschiedene Methoden der Jugendarbeit kennen, - Wissen um den möglichen Medieneinsatz,	- Organisationsfähigkeit, - Motivationsfähigkeit, - Fähigkeit einen nicht-legitimen Autoritätscharakter des Fachmanns zu überwinden, - Methoden als Hilfe für die Jugendarbeit akzeptieren können, - Bereitschaft, Methoden zur Selbstbestimmung und besseren Konfliktbewältigung weiterzugeben, - Gefahr der Verplanung der Jugendarbeit erkennen und vermeiden können,	- Fähigkeit zur didaktischen Aufbereitung von Themen, - Fähigkeit, Qualifikationen zu vermitteln, - Handlungsstrategien und Aktionen planen und mit den entsprechenden Methoden realisieren können, - Techniken der Partizipation anwenden können,

	kognitiv	affektiv	psycho-motorisch
Spezial-didaktiken	Kenntnisse in den Bereichen der Arbeiterbildung, der Frauen-Emanzipationsbewegung, der religiösen Erziehung, der Sporterziehung, der Freizeitpädagogik, der Elternarbeit, der OT-Arbeit, der politischen Aktion, der Drogenerziehung, der Tanzerziehung und Medienpädagogik	den eigenen Standpunkt bezüglich der unterschiedlichen Bereichen nennen und begründen können,	- handwerkliche und musische Fähigkeiten, - praktische Organisation und Durchführung konkreter Einheiten in den einzelnen Spezialdidaktiken,
Selbstreflexion der Mitarbeiterrolle	- um mögliche Interessen und Motive für Jugendarbeit wissen, - Anforderungen an die Mitarbeiterrolle kennen,	- eigene Möglichkeiten zur Mitarbeit erkennen und beurteilen können, - Distanz zur eigenen Rolle haben, - angemessene Einschätzung der eigenen Möglichkeiten, - die eigene Mitarbeiterrolle in Frage stellen lassen, - wahren des Selbstbestimmungsrechts anderer Interaktionspartner,	Diskussion über die eigene Mitarbeiterrolle mit anderen (auch Jugendlichen) führen können.

MIATARBEITER IN DER AUSSERSCHULISCHEN JUGENDARBEIT :

Eine Situationsanalyse zur Erhebung curricularer Planungsdaten für die Aus- und Fortbildung

D i s s e r t a t i o n

zur
Erlangung des Grades
eines Doktors der
Erziehungswissenschaft
an der Pädagogischen
Hochschule Ruhr in Dortmund

BAND III : ANHANG

vorgelegt von
Uwe Sielert
Witten
1977

Gutachter: Prof. Dr.Dr. S.Keil
Prof. Dr. K. Pfaff

Abkürzungen der Variablen in den Chi-Quadrat-Tabellen

ALTER	=	Alter
AUTONOM	=	Autonomie
BERUF	=	Berufsausbildung
DIREKTI	=	Direktivität
FORT	=	Aus- und Fortbildung in der Jugendarbeit
GESCHL	=	Geschlecht
MAGRP	=	Mitarbeitergruppe
NREFORM	=	negative Reformbereitschaft
PAEDB	=	pädagogische Ausbildung
SCHICHT	=	Schichtzugehörigkeit
SCHUL	=	Schulbildung
SCHWIER	=	Schwierigkeiten
SOLIDARI	=	Solidarität
TAETDAU	=	Tätigkeitsdauer in der Jugendarbeit
TEILNDAU	=	Dauer der Teilnahme an Aus- und Fortbildungsveranstaltungen
VERB	=	Verbandsgruppe
VERBUNT	=	Verbandsuntergruppe
WISSEN	=	sozialpädagogische/sozialwissenschaftliche Qualifikationen
ZIELE	=	Gesellschaftspolitische Ziele in der Jugendarbeit
ZIELGRP	=	Zielgruppe
ZZTAETIG	=	zur Zeit in der Jugendarbeit tätig

Tabelle 2

Alter der Mitarbeiter in der Dortmunder Stichprobe (+SJD-Die Falken SBZ) sowie einzelnen Verbandsgruppen

Alter	alle Verbände in Dortmund			konfessionelle Verbände			fach-und sachbezogene Verbände			Interessenverbände (einschl. Falken SBZ)		
	absolute Frequenzen	relative Frequenzen	cum.rel. Frequenzen	absolute Frequenzen	relative Frequenzen	cum.rel. Frequenzen	absolute Frequenzen	relative Frequenzen	cum.rel. Frequenzen	absolute Frequenzen	relative Frequenzen	cum.rel. Frequenzen
15 - 18	55	17	17	51	24	24	1	1	1	9	18	18
19 - 20	85	26	43	51	24	48	9	13	14	23	45	63
21 - 22	46	14	54	31	15	63	11	15	29	3	6	69
23 - 26	42	13	70	27	13	76	9	13	42	9	18	87
27 - 30	18	6	76	11	5	81	4	6	48	5	10	97
31 - 36	24	7	83	13	6	87	10	14	62	1	2	99
37 - 42	27	8	91	18	9	96	9	13	75	1	2	100
43 - 48	18	6	97	8	4	100	7	10	85			
über 48	[illegible]	4	100				11	[illegible]	100			
	[illegible]	[illegible]		20[illegible]	1[illegible]		[illegible]	[illegible]		[illegible]	[illegible]	

Tabelle 3

10. SCHÜLER NACH SCHULARTEN

Stadtteil bzw. Verw.- Bezirk	Schüler		davon in					
			Volksschule		Realschule		Gymnasium	
	insgesamt	darunter männlich	zusammen	darunter männlich	zusammen	darunter männlich	zusammen	darunter männlich
1	2	3	4	5	6	7	8	9
City	387	180	194	88	54	23	139	69
City-Randgebiet	758	353	443	214	104	47	211	122
Steinplatz	832	494	728	382	112	60	92	52
Nordmarkt	1 728	866	1 362	675	184	89	182	102
Borsigplatz	1 586	842	1 252	660	169	88	153	94
Kaiserstraße	1 852	984	1 138	589	221	102	493	293
Ellena	987	511	628	315	113	41	246	155
Westfalendamm-Nord	1 445	723	731	373	140	66	574	284
Westfalendamm-Süd	926	481	429	228	66	29	431	224
Ruhrallee	1 794	921	922	445	235	108	637	368
Westfalenhalle	1 115	552	601	297	141	67	373	198
Tremonia	701	362	393	190	120	59	188	113
Dorstfelder Brücke	1 648	818	1 113	573	214	103	221	142
Hafen	2 402	1 274	1 838	970	324	158	240	146
Innenstadt zusammen	18 159	9 391	11 782	5 903	2 197	1 033	4 180	2 362
Aplerbeck	2 453	1 283	1 573	820	284	134	626	329
Berghofen	1 563	824	986	509	195	96	382	219
Schüren	1 714	900	1 339	696	114	56	261	151
Sölde	1 265	633	1 037	505	87	40	141	88
Sölderholz	317	182	218	124	19	8	80	50
Verw.- Bez. Aplerbeck	7 342	3 825	5 153	2 654	699	334	1 490	837
Asseln	1 365	699	1 044	522	126	66	215	111
Brackel	3 292	1 734	2 345	1 238	309	147	638	349
Husen	501	264	389	197	34	12	78	55
Kurl	421	210	268	134	48	21	105	55
Wambel	1 085	570	689	353	132	62	264	155
Wickede	3 257	1 706	2 672	1 378	221	102	394	226
Verw.- Bez. Brackel	9 971	5 183	7 407	3 822	870	410	1 694	951
Derne	959	486	797	387	81	40	91	59
Grevel	69	41	54	33	9	3	6	5
Hostedde	250	141	196	99	31	14	43	28
Kirchderne	453	223	298	144	54	21	101	58
Lanstrop	1 500	754	1 226	632	142	62	122	60
Scharnhorst-Nord	655	445	592	356	69	33	94	56
Scharnhorst-Süd	978	515	810	416	73	37	95	62
Scharnhorst-Ost	2 350	1 226	2 187	1 118	121	54	91	54
Verw.- Bez. Derne	7 452	3 851	6 270	3 185	580	264	642	332
Verw.- Bez. Dorstfeld	1 867	983	1 413	729	214	107	240	147
Brechten	1 169	600	854	443	118	56	197	101
Eving	3 403	1 758	2 759	1 406	324	160	320	192
Holthausen	89	42	71	37	11	1	7	4
Kemminghausen	255	130	213	105	25	16	17	9
Lindenhorst	605	294	473	229	63	25	69	40
Verw.- Bez. Eving	5 521	2 824	4 370	2 220	541	258	610	346
Verw.- Bez. Hörde	3 162	1 634	2 273	1 154	354	154	535	326

Tabelle 3 (Forts.)

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Barop	803	399	517	252	115	57	171	90
Brünninghausen	618	346	371	206	55	29	192	111
Eichlinghofen	411	223	274	143	46	18	91	62
Großbarop	64	34	38	19	15	9	11	6
Großholthausen	50	24	37	16	2	2	11	6
Hombruch	1 306	667	881	443	176	87	249	137
Kirchhörde	526	261	252	124	64	26	210	111
Kleinbarop	10	6	10	6	-	-	-	-
Kleinholthausen	771	406	511	265	86	37	174	104
Kruckel	213	113	144	75	37	21	32	17
Löttringhausen	317	176	207	117	30	12	80	47
Menglinghausen	420	240	285	160	44	23	91	57
Persebeck	188	106	112	60	30	20	46	26
Renninghausen	182	90	151	79	19	5	12	6
Salingen	22	10	14	6	2	1	6	3
Schanze	33	22	22	14	1	-	10	8
Schnee	29	13	25	12	1	-	3	1
Schönau	110	61	52	30	11	4	47	27
Verw.-Bez. Hombruch	6 073	3 157	3 903	2 027	734	351	1 436	819
Deusen	209	111	165	88	25	13	19	10
Huckarde	2 611	1 354	2 122	1 075	246	127	243	152
Jungferntal	1 383	704	1 241	631	82	36	60	37
Rahm	252	133	189	97	26	15	37	21
Wischlingen	105	55	60	25	13	7	32	23
Verw.-Bez. Huckarde	4 560	2 357	3 777	1 916	392	198	391	243
Bövinghausen	1 232	631	1 050	536	75	34	107	61
Holte	292	157	236	123	42	23	14	11
Lütgendortmund	2 222	1 168	1 664	894	233	139	265	145
Kley	778	403	603	315	106	41	69	53
Oespel	587	315	376	192	85	45	126	76
Somborn	75	34	57	27	14	6	4	3
Westrich-Dellwig	262	140	192	98	32	20	38	22
Verw.-Bez. Lütgendortmund	5 448	2 854	4 178	2 175	617	307	623	372
Kirchlinde	2 032	1 065	1 670	857	223	114	189	114
Marten	1 492	748	1 160	583	164	71	168	94
Verw.-Bez. Marten	3 574	1 873	2 830	1 440	387	185	357	208
Bodelschwingh	772	353	639	315	62	33	71	45
Brüninghausen	45	23	29	15	7	1	9	7
Ellinghausen	8	6	7	5	-	-	1	1
Groppenbruch	53	29	39	25	13	3	1	1
Mengede	1 872	960	1 504	778	191	95	177	96
Nette	862	433	790	404	96	39	76	61
Oestrich	739	364	571	276	84	36	84	52
Schwieringhausen	60	25	43	21	6	3	1	1
Westerfilde	1 447	734	1 271	614	73	39	103	60
Verw.-Bez. Mengede	5 918	3 036	4 893	2 433	532	2[illegible]	523	314
Benninghofen	1 121	576	785	390	171	61	215	116
Bittermark	178	70	70	33	28	18	39	19
Hacheney-Rombergpark	147	75	1[illegible]	62	6	4	19	9
Hacheney-Glückaufsegen	80	47	40	22	15	7	25	18
Lücklemberg	373	195	163	84	31	12	179	102
Niederhofen-Höchsten	172	96	109	57	19	5	44	30
Syburg	157	66	1[illegible]	40	14	6	[illegible]	2[illegible]
Wellinghofen	1 061	554	679	345	144	63	218	154
Wichlinghofen	211	105	[illegible]	[illegible]	2[illegible]	10	60	44
Verw.-Bez. Wellinghofen	3 450	1 787	2 1[illegible]	1 [illegible]	[illegible]	197	[illegible]	512
Au[illegible]	64 408	33 344	[illegible]	[illegible]	[illegible]	2 9[illegible]	[illegible]	[illegible]
D[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	4 0[illegible]	[illegible]	[illegible]

Tabelle 4

S T A T I S T I C A L A N A L Y S I S S Y S T E M

TABLE OF SCHULE . BY VERBAND

SCHULE / VERBAND	.	fach-+ sachbez. Verb.	konfess. Verb.	polit. Verb.	TOTAL
.	3	23	29	8	
	.	.	.	.	
	.	.	.	.	
	.	.	.	.	
	.	.	.	.	
	.	.	.	.	
	.	.	.	.	
Hauptschul-	0	15	29	13	57
	.	11.1	39.4	6.5	
	.	3.9	-10.4	6.5	
abschluß	.	1.4	2.7	6.4	
	.	5.73	11.07	4.96	21.76
	.	26.32	50.88	22.81	
	.	29.41	16.02	43.33	
	7	36	152	17	205
Abschluß e.	.	39.9	141.6	23.5	
einer	.	-3.9	10.4	-6.5	
weiterführen-	.	0.4	0.8	1.8	
den Schule	.	13.74	58.02	6.49	78.24
	.	17.56	74.15	8.29	
	.	70.59	83.98	56.67	
TOTAL		51	181	30	262
		19.47	69.08	11.45	100.00

CHI-SQUARE =

13.457 WITH 2 D.F., PROB OF GREATER VALUE UNDER HO = 0.0012

Tabelle 5

STADT DORTMUND
DER OBERSTADTDIREKTOR

Postanschrift: Stadtverwaltung · 4600 Dortmund · Postfach 907

PH-Ruhr
Sozialpädagogische Forschungsgruppe
'Mitarbeiter in der Jugendarbeit'
Emil-Figge-Straße

4600 Dortmund 50

Betreff

Dienststelle
Amt für Statistik und Wahlen
Straße/Zimmer Südwall 2-4, A 802
Sachbearbeiter
Telefon – 542 22 125
Ihr Zeichen
Ihre Nachricht 17.01.77
Unser Zeichen 12
Datum 21.01.1977

Sehr geehrter Herr Sielert,

zu Ihrer Anfrage über die Verteilung einiger Merkmale der Dortmunder Bevölkerung kann ich Ihnen unser Sonderheft 49 übersenden. Es handelt sich hierbei um eine kleinräumige Aufbereitung der Volkszählungsergebnisse vom 27.05.70. So finden Sie z.B. Angaben zum Schulabschluß und zur Sozialstruktur der erwerbstätigen Bevölkerung (Fragen 1 und 4) in den Tabellen 9 und 15. Eine Spezifizierung auf die 18-25-jährigen könnte nur in Form einer besonders zu erstellenden ADV-Auflistung erfolgen (Kosten ca. 2.500 DM).

Zu Frage 2: 1970 hatten 61,8 % der Bevölkerung eine abgeschlossene Berufsausbildung und Volksschule als höchsten Schulabschluß, 7,2 % abgeschl. BA und Mittlere Reife, 0,7 % abgeschl. BA und Abitur ...
Darüber hinaus studierten 10,1 % der Bevölkerung an Berufsfach- und Fachschulen, 1,5 % an Technikerschulen, 3,1 % an Ingenieur- und 1,4 % an Hochschulen, knapp 1 % befand sich darüber hinaus noch in der praktischen Berufsausbildung.

Zu Frage 3: Die gut 2.000 Schüler der Fachschulen und Fachoberschulen liegen nicht nach Fachrichtungen vor.
Die Fachhochschule Dortmund hatte im SS 76 bei den einzelnen Fachgruppen die folgenden Studentenzahlen:

Wirtschaftswissenschaften	857
Sozialwesen	835
Informatik	185
Architektur	338
Bauingenieurwesen	59
Maschinenbau	268
Elektrotechnik	605
Verfahrenstechnik	80
Kunst, Design, Werken	410
	3.637

Mit freundlichem Gruß

Tabelle 6

S T A T I S T I C A L A N A L Y S I S S Y S T E M

TABLE OF BERUF · BY VERBAND

BERUF	VERBAND				
FREQUENCY EXPECTED DEVIATION CELL CHI2 PERCENT ROW PCT COL PCT	.	fach-+ sachbez. Verb.	konfess. Verb.	polit. Inter. Verb.	TOTAL
.	3	12	71	5	.
	.	.	.	.	
	.	.	.	.	
	.	.	.	.	
	.	.	.	.	
	.	.	.	.	.
	.	.	.	.	
	.	.	.	.	
.	1	22	55	23	100
	.	26.5	59.4	14.1	
Lehr-	.	-4.5	-4.4	8.9	
abschluß	.	0.8	0.3	5.6	
	.	9.40	23.50	9.83	42.74
	.	22.00	55.00	23.00	
	.	35.48	39.57	69.70	
	6	40	84	10	134
höhere	.	35.5	79.6	18.9	
Berufs-	.	4.5	4.4	-8.9	
Qualifi-	.	0.6	0.2	4.2	
kation	.	17.02	35.90	4.27	57.26
	.	29.85	62.69	7.46	
	.	64.52	60.43	30.30	
TOTAL	.	62	139	33	234
	.	26.50	59.40	14.10	100.00

CHI-SQUARE =

11.704 WITH 2 D.F., PROB OF GREATER VALUE UNDER H0 = 0.0029

Tabelle 7

S T A T I S T I C A L A N A L Y S I S S Y S T E M

TABLE OF SCHICHT1 BY VERBAND

SCHICHT1	VERBAND				
FREQUENCY EXPECTED DEVIATION CELL CHI2 PERCENT ROW PCT COL PCT	.	fach-+ sachbez. Verb.	konf. Verb.	polit. Verb.	TOTAL
.	2	9	22	3	.
	.	.	.	.	
	.	.	.	.	
	.	.	.	.	
	.	.	.	.	
	.	.	.	.	.
	.	.	.	.	
	.	.	.	.	
	4	48	145	14	207
obere und	.	46.7	135.1	25.2	
mittlere	.	1.3	9.9	-11.2	
	.	0.0	0.7	4.9	
Schichten	.	16.67	50.35	4.86	71.86
	.	23.19	70.05	6.76	
	.	73.85	77.13	40.00	
	4	17	43	21	81
	.	18.3	52.9	9.8	
untere	.	-1.3	-9.9	11.2	
	.	0.1	1.8	12.6	
Schichten	.	5.90	14.93	7.29	28.13
	.	20.99	53.09	25.93	
	.	26.15	22.97	60.00	
TOTAL	65	188	35		288
	.	22.57	65.28	12.15	100.00

CHI-SQUARE =

20.282 WITH 2 D.F., PROB OF GREATER VALUE UNDER HO = 0.0001

Tabelle 8

Tätigkeitsdauer ausgeschiedener Mitarbeiter in einzelnen Verbandsgruppen

Jahre	alle Mitarbeiter in Dortmund			konfessionelle Verbände			fach- und sachbezogene Verbände			politische Interessen-Verbände		
	abs. Frequ	rel. Frequ	cum. rel. Freq	absol. Freq.	rel. Freq.	cum. rel. Fre.	abs. Fre.	rel. Fre.	cum. rel. Fre.	abs. Fre.	rel. Fre.	cum. rel. Fre.
1	20	16,4	16,4	13	14,9	14,9	2	12,5	12,5	4	30,8	30,8
2	24	18,9	35,3	16	18,4	33,3	3	18,8	31,3	3	23,1	53,9
3	33	27,0	62,3	25	28,7	62	5	31,3	62,6	2	15,4	69,3
4	9	7,4	69,7	6	6,9	68,9	1	6,3	68,9	2	15,4	84,7
5	15	12,3	82	11	12,6	81,5	1	6,3	75,2	1	7,7	92,4
6	6	4,9	86,9	5	5,7	87,2	1	6,3	81,5			
7	2	1,6	88,5	2	2,3	89,5			81,5			
8	4	3,3	91,8	2	2,3	91.8	2	12,5	94			
9			91,8			91,8						
10	2	2,5	94,3	2	2,3	94,1						
11 u m	7	5,7	100	5	5,7	100	1	6,3	100	1	7,7	100
	122	100		87	100		16	100		13	100	

Tabelle 9

S T A T I S T I C A L A N A L Y S I S S Y S T E M

TABLE OF SCHICHT1 BY ZZTAETIG

SCHICHT1	ZZTAETIG .	ja	nein	TOTAL
.	1	24	11	.
	.	.	.	
	.	.	.	
	.	.	.	
	.	.	.	.
	.	.	.	
	.	.	.	
Obere und mittlere Schichten	3	134	74	208
	.	132.0	76.0	
	.	2.0	-2.0	
	.	0.0	0.1	
	.	45.73	25.26	70.99
	.	64.42	35.58	
	.	72.04	69.16	
untere Schichten	0	52	33	85
	.	54.0	31.0	
	.	-2.0	2.0	
	.	0.1	0.1	
	.	17.75	11.26	29.01
	.	61.19	38.82	
	.	27.96	30.84	
TOTAL	.	186	107	293
	.	63.48	36.52	100.00

CHI-SQUARE =

0.274 WITH 1 D.F., PROB OF GREATER VALUE UNDER HO = 0.6004

Tabelle 10

S T A T I S T I C A L A N A L Y S I S S Y S T E M

TABLE OF AUTONOM1 BY ZZTAETIG

AUTONOM1	ZZTAETIG .	ja	nein	TOTAL
.	0	7	2	.
	.	.	.	
	.	.	.	
	.	.	.	
	.	.	.	
	.	.	.	.
	.	.	.	
	.	.	.	
	4	181	103	284
	.	180.7	103.3	
niedrig	.	0.3	-0.3	
	.	0.0	0.0	
1 - 24 P.	.	56.74	32.29	89.03
	.	63.73	36.27	
	.	89.16	88.79	
	0	22	13	35
	.	22.3	12.7	
hoch	.	-0.3	0.3	
über 24P	.	0.0	0.0	
	.	6.90	4.08	10.97
	.	62.86	37.14	
	.	10.84	11.21	
TOTAL	.	203	116	319
	.	63.64	36.36	100.00

CHI-SQUARE =

0.010 WITH 1 D.F., PROB OF GREATER VALUE UNDER HO = 0.9191

Tabelle 11

S T A T I S T I C A L A N A L Y S I S S Y S T E M

TABLE OF SCHWIER1 BY ZZTAETIG

SCHWIER1 / ZZTAETIG	.	ja	nein	TOTAL
.	0	7	2	.
	.	.	.	
	.	.	.	
	.	.	.	
	.	.	.	.
	.	.	.	
	.	.	.	
	2	97	45	142
	.	90.4	51.6	
gering	.	6.6	-6.6	
1 - 24 P.	.	0.5	0.9	
	.	30.41	14.11	44.51
	.	68.31	31.69	
	.	47.78	38.79	
	2	106	71	177
	.	112.6	64.4	
hoch	.	-6.6	6.6	
über 24 P.	.	0.4	0.7	
	.	33.23	22.26	55.49
	.	59.89	40.11	
	.	52.22	61.21	
TOTAL	.	203	116	319
	.	63.64	36.36	100.00

CHI-SQUARE =

2.416 WITH 1 D.F., PROB OF GREATER VALUE UNDER HO = 0.1201

Tabelle 12

S T A T I S T I C A L A N A L Y S I S S Y S T E M

TABLE OF DIREKTII BY ZZTAETIG

DIREKTII / ZZTAETIG	.	ja	nein	TOTAL
	1	107	69	176
	.	112.7	63.3	
niedrig	.	-5.7	5.7	
(kleiner	.	0.3	0.5	
- 13)	.	32.62	21.04	53.66
	.	60.80	39.20	
	.	50.95	58.47	
	3	103	49	152
	.	97.3	54.7	
hoch	.	5.7	-5.7	
(größer	.	0.3	0.6	
- 13)	.	31.40	14.94	46.34
	.	67.76	32.24	
	.	49.05	41.53	
TOTAL	.	210	118	328
	.	64.02	35.98	100.00

CHI-SQUARE =

1.719 WITH 1 D.F., PROB OF GREATER VALUE UNDER HO = 0.1898

Tabelle 13

S T A T I S T I C A L A N A L Y S I S S Y S T E M

TABLE OF NREFORM1 BY ZZTAETIG

NREFORM1	ZZTAETIG			
FREQUENCY EXPECTED DEVIATION CELL CHI2 PERCENT ROW PCT COL PCT	.	ja	nein	TOTAL
	2	58	37	95
	.	60.8	34.2	
niedrig	.	-2.8	2.8	
	.	0.1	0.2	
0 - 14 P.	.	17.68	11.28	28.96
	.	61.05	38.95	
	.	27.62	31.36	
	2	101	41	142
	.	90.9	51.1	
mittel	.	10.1	-10.1	
	.	1.1	2.0	
14 - 20 M.	.	30.79	12.50	43.29
	.	71.13	28.87	
	.	48.10	34.75	
	0	51	40	91
	.	58.3	32.7	
hoch	.	-7.3	7.3	
	.	0.9	1.6	
21 - 30 M.	.	15.55	12.20	27.74
	.	56.04	43.96	
	.	24.29	33.90	
TOTAL	.	210	118	328
	.	64.02	35.98	100.00

CHI-SQUARE =

5.990 WITH 2 D.F., PROB OF GREATER VALUE UNDER HO = 0.0500

Tabelle 14

S T A T I S T I C A L A N A L Y S I S S Y S T E M

TABLE OF WISSEN BY ZZTAETIG

WISSEN / ZZTAETIG	.	ja	nein	TOTAL
.	0	0	1	.
	.	.	.	
	.	.	.	
	.	.	.	
	.	.	.	.
	.	.	.	
	.	.	.	
niedrig 1 - 8 P	3	97	48	145
	.	93.1	51.9	
	.	3.9	-3.9	
	.	0.2	0.3	
	.	29.66	14.68	44.34
	.	66.90	33.10	
	.	46.19	41.03	
hoch 9 - 16 P.	1	113	69	182
	.	116.9	65.1	
	.	-3.9	3.9	
	.	0.1	0.2	
	.	34.56	21.10	55.66
	.	62.09	37.91	
	.	53.81	58.97	
TOTAL	.	210	117	327
	.	64.22	35.78	100.00

CHI-SQUARE =

0.812 WITH 1 D.F., PROB OF GREATER VALUE UNDER HO = 0.3675

Tabelle 15

S T A T I S T I C A L A N A L Y S I S S Y S T E M

TABLE OF ZIELE BY ZZTAETIG

ZIELE	ZZTAETIG			
FREQUENCY EXPECTED DEVIATION CELL CHI2 PERCENT ROW PCT COL PCT	.	ja	nein	TOTAL
.	0	33	8	.
	.	.	.	
	.	.	.	
	.	.	.	
	.	.	.	.
	.	.	.	
	.	.	.	
extrem konserv.	1	31	17	48
	.	29.6	18.4	
	.	1.4	-1.4	
	.	0.1	0.1	
	.	10.80	5.92	16.72
	.	64.58	35.42	
	.	17.51	15.45	
konserv.- liberal	3	137	93	230
	.	141.8	88.2	
	.	-4.8	4.8	
	.	0.2	0.3	
	.	47.74	32.40	80.14
	.	59.57	40.43	
	.	77.40	84.55	
extrem antikap.	0	9	0	9
	.	5.6	3.4	
	.	3.4	-3.4	
	.	2.1	3.4	
	.	3.14	0.00	3.14
	.	100.00	0.00	
	.	5.08	0.00	
TOTAL	.	177	110	287
	.	61.67	38.33	100.00

CHI - SQUARE

6.197 WITH 2 D.F., PROB OF GREATER VALUE UNDER HO = 0.0451

Tabelle 16

S T A T I S T I C A L A N A L Y S I S S Y S T E M

TABLE OF PAEDB BY ZZTAETIG

PAEDB	ZZTAETIG .	ja	nein	TOTAL
.	1	31	13	.
	.	.	.	
	.	.	.	
	.	.	.	
	.	.	.	.
	.	.	.	
	.	.	.	
	3	139	83	222
keine päd.	.	139.9	82.1	
	.	-0.9	0.9	
Ausbildg.	.	0.0	0.0	
	.	48.04	28.23	76.17
	.	62.61	37.39	
	.	77.65	79.05	
	0	40	22	62
	.	39.1	22.9	
mit päd.	.	0.9	-0.9	
	.	0.0	0.0	
Ausbildg.	.	14.09	7.75	21.83
	.	64.52	35.48	
	.	22.35	20.95	
TOTAL	.	179	105	284
	.	63.03	36.97	100.00

CHI-SQUARE -

0.075 WITH 1 D.F., PROB OF GREATER VALUE UNDER HO = 0.7837

Tabelle 17

S T A T I S T I C A L A N A L Y S I S S Y S T E M

TABLE OF SCHULE BY ZZTAETIG

SCHULE / ZZTAETIG	.	1	2	TOTAL
.	2	45	16	.
	.	.	.	
	.	.	.	
	.	.	.	
	.	.	.	.
	.	.	.	
	.	.	.	
1	0	35	22	57
	.	35.2	21.8	
	.	-0.2	0.2	
	.	0.0	0.0	
	.	13.11	8.24	21.35
	.	61.40	38.60	
	.	21.21	21.57	
2	2	130	80	210
	.	129.8	80.2	
	.	0.2	-0.2	
	.	0.0	0.0	
	.	48.69	29.96	78.65
	.	61.90	38.10	
	.	78.79	78.43	
TOTAL	.	165	102	267
	.	61.80	38.20	100.00

CHI-SQUARE =

0.005 WITH 1 D.F., PROB OF GREATER VALUE UNDER HO = 0.9449

Tabelle 18

Zeitaufwand für regelmäßige Tätigkeiten ehren- und nebenamtlicher Mitarbeiter ohne Hauptamtliche, Zivildienstleistende und Praktikanten

Stunden im Monat	Mitarbeiter in Dortmund			konfessionelle Verbände			fach- u. sachbezogene Verbände			polit. Interessenverbände		
	absol. Frequ	rel. Frequ.	cum. rel. Frequ	abs. Frequ	rel. Frequ.	cum. rel. Frequ	abs. Frequ	rel. Frequ	cum. rel. Frequ	abs. Frequ	rel. Frequ	cum. rel. Frequ.
0	15	4,9	4,9	7	3,6	3,6	5	6,8	6,8	3	8,8	8,8
1 - 10	36	11,7	16,6	23	12,0	15,6	10	13,7	20,5	2	5,9	14,7
11 - 20	99	32,1	48,7	73	38,0	53,6	15	20,5	41,0	8	23,5	38,2
21 - 30	93	30,2	78,9	63	32,8	86,4	18	24,7	65,7	10	29,4	67,6
31 - 40	46	14,9	93,8	25	13,0	99,4	11	15,1	80,0	9	26,5	94,1
41 - 50	9	2,9	96,7	2	1,0	100	4	5,5	86,3	2	5,9	100
über 50	10	3,2	100				10	13,7	100			
	308	100		192	100		73	100		34	100	
	$\bar{x}$ = 21,66 s = 10,8			$\bar{x}$ = 19,7 s = 8,67			$\bar{x}$ = 28,0 s = 24,3			$\bar{x}$ = 25,5 s = 9,3		

Tabelle 19

Zeitaufwand für unregelmäßige Tätigkeiten der ehren- und nebenamtlichen Mitarbeiter Dortmunds ohne die Praktikanten und Zivildienstleistenden

Tage im Jahr	Mitarbeiter in Dortmund			konfessionelle Verbände			fach- und sach-bezogene Verbände			politische Interessenverb.		
	abs. Frequ	rel. Frequ	cum. rel. Frequ	abso. Frequ	rel. Frequ	cum. rel. Frequ	abs. Frequ	rel. Frequ	cum. rel. Frequ	abs. Frequ	rel. Frequ	cum. rel. Frequ
0	47	15,3	15,3	27	14,1	14,1	13	17,8	17,8	6	17,6	17,6
1 - 10	78	25,3	40,6	56	29,2	43,3	16	21,9	39,7	3	8,8	26,4
11 - 20	58	18,8	59,4	32	16,7	60,0	17	23,3	63,0	9	26,5	52,9
21 - 30	72	23,4	82,8	47	24,5	84,5	13	17,8	80,8	6	17,6	70,5
31 - 40	35	11,4	94,2	24	12,5	97,0	3	4,1	84,9	8	23,5	94
41 - 50	15	4,9	99,1	10	5,2	100	8	11,0	95,9	2	5,9	100
über 50	3	1,0	100				3	4,1	100			
	308	100		192	100		73	100		34	100	
	$\bar{x}$ = 17,7			$\bar{x}$ = 16,3			$\bar{x}$ = 17,7			$\bar{x}$ = 21		
	s = 12,1			s = 12,2			s = 13,4			s = 12,3		

Tabelle 20

Verbandswechsel von Dortmunder Jugendarbeitern

Mitarbeiter jetzt	Mitarbeiter früher	Wechsel im Rahmen ders. Dachorganisat.	Wechsel aus einem o. in einen Sportverb.	Wechsel zw. Verb.gleicher Orientierung	früher in einer nationalsoz. Verband	ideologische Differenz möglich
DPSG	BDKJ	X				
SOT	AGEJD					X
KSJ	Kolping Jgd.	X				
Kolping Jgd.	DGB Jgd.					X
DSV	DGB Jgd.		X			
AGEJD	CVJM					X
DPSG	Kolping Jgd.	X				
JRK	DSV		X			
VCP	AGEJD	X				
AGEJD	SJD - Die Falken					X
IGM Jgd.	SJD - Die Falken			X		
DSV	IGM Jgd.		X			
BDKJ	DPSG	X				
SOT	BOH					X
CAJ	KJG	X				
BDKJ	DJO					X
SGV	KJG			X		
SJD - die Falken	DschrJ					X
DGB Jgd.	CAJ			X		
VCP	AGEJD	X				
BDKJ	DPSG	X				
DGB Jgd.	SJD - die Falken			X		
DSV	CVJM		X			
DSV	SJD - die Falken		X			
SGV	DPSG			X		
DSV	CVJM		X			
BDKJ	DGB Jgd.					X
KJG	DPSG	X				
SJV	DPSG		X			
DPhilJ	Nationalsoz.				X	
KJG	DSV		X			
		9	8	5	1	8

Tabelle 21

Verbandswechsel von Dortmunder Jugendarbeitern

I

Mitarbeiter jetzt	Mitglied früher	Wechsel im Rahmen ders. Dachorganisat.	Wechsel aus einem oder in einen Sportverb.	Wechsel zw. Verbänden gl. Orientierung	früher in einem nationalsoz. Verband	ideologische Differenz möglich
DSV	CVJM		X			
DSV	Nationalsoz.Verb.				X	
DSV	AGEJD		X			
BDKJ	DPSG	X				
DGB Jugd.	CVJM					X
SJD - die Falken	AGEJD					X
SJD - die Falken	DSV		X			
SJD - die Falken	CVJM					X
BDKJ	DJK	X				
DSJ	CVJM		X			
DSJ	nationalsoz.Verb.				X	
AGEJD	nationalsoz.Verb.				X	
SOT	BOH					X
CAJ	KJG	X				
KJG	BDKJ	X				
BOH	SJD - die Falken					X
BDKJ	DPSG	X				
KJG	BDKJ	X				
AGEJD	BDP					X
IGM Jugd.	SJD - die Falken			X		
BDKJ	DJO					X
ASB	KJG			X		
BDKJ	DPSG	X				
BDKJ	KJG	X				
AGEJD	CVJM	X				
DPSG	BDKJ	X				
DPSG	CVJM					X
DGB	CAJ			X		
VCP	AGEJD			X		
BDKJ	KJG	X				
KJG	CAJ	X				
KJG	BDKJ	X				
KJG	BDKJ	X				
DSV	KJG		X			
DSV	CVJM		X			
AGEJD	CVJM	X				

Tabelle 21(1. Forts.)

Verbandswechsel von Dortmunder Jugendarbeitern II

Mitarbeiter jetzt	Mitglied früher	Wechsel im Rahmen ders. Dachorganisat.	Wechsel aus einem/in einen Sportverband	Wechsel zw. Verbänden gl. Orientierung	früher in einem nationalsoz. Verband	ideologische Differenz möglich
AGEJD	CVJM	X				
DAG Jgd.	DSV		X			
DSV	SJD - die Falken		X			
DPSG	CVJM			X		
SGV	KJG			X		
DSV	BDKJ		X			
AGEJD	CVJM	X				
DSV	nationalsoz. Verb.				X	
DSV	AGEJD		X			
DGB Jugd.	DSV		X			
NFJD	DSV		X			
KJG	DPSG	X				
DPSG	CVJM			X		
DSV	DGB -Jgd.		X			
DPhilJ	nationalsoz.Verb.				X	
DPSG	BDKJ	X				
KJG	DPSG	X				
SJD die Falken	DGB Jgd.		X			
AGEJD	CVJM	X				
AGEJD	CVJM	X				
SDV	CVJM		X			
DGB Jgd.	Kolping Jgd.					X
DPSG	AGEJD			X		
DPSG	KJG	X				
SOT	AGEJD					X
KSJ	DPSG	X				
KJG	SJD - die Falken					X
KJG	DPSG	X				
DSV	SGV		X			
BDKJ	KJG	X				
DGB Jgd.	JRK					X
AGEJD	nationalsoz.Verb.				X	
CARITAS	DPSG			X		
AGEJD	CVJM	X				
DPSG	Kolping Jgd.	X				
DPSG	AGEJD			X		
KJG	BDKJ	X				
AGEJD	CVJM	X				

Tabelle 21 (2. Forts.)

Verbandswechsel von Dortmunder Jugendarbeitern

III

Mitarbeiter jetzt	Mitglied früher	Wechsel im Rahmen ders. Organisation	Wechsel aus einem/ in einen Sportverband	Wechsel zw. Verbänden gl. Orientierung	früher in einem nationalsoz. Verband	ideologische Differenz möglich
KJG	BDKJ	X				
DSV	CVJM			X		
DPSG	BDKJ	X				
AGEJD	DSV		X			
IGM - Jgd.	DSV		X			
DSV	BDKJ		X			
DPSG	KJG	X				
		33	19	11	6	12

Auswertung des Zusatzfragebogens:

Waren die Fragen dieses Teils für Sie interessant, oder fanden Sie sie langweilig?

	A		B		C		D		E		F		G	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
sehr interessant	7	13	9	16	24	43	13	24	26	49	17	31	13	23
1 ziemlich interessant	20	38	18	32	18	32	15	27	10	19	22	40	19	35
2 eher interessant	20	38	15	27	10	18	18	32	14	26	13	23	13	24
3 eher langweilig	6	11	7	13	4	8	7	13	3	6	2	4	7	13
4 ziemlich langweilig	2	4	6	11			1	2			1	2	2	4
5 sehr langweilig							1	2						
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
$\bar{X}$	2,6		2,7		1,9		2,4		1,8		2,1		2,3	
s	1,0		1,5		1,2		1,3		0,96		0,87		1,1	

Auswertung des Zusatzfragebogens:

War die Beantwortung der Fragen dieses Teils schwer oder einfach?

	A		B		C		D		E		F		G	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1 zu schwer	1	2					3	6	1	2				
2 ziemlich schwer			1	2	4	8	4	8	10	20	3	6	7	14
3 eher schwer	4	8	4	8	19	37	13	25	14	27	19	31	21	41
4 eher einfach	12	24	13	25	20	35	15	29	12	22	21	39	14	27
5 ziemlich einfach	37	65	32	55	10	16	13	25	15	27	11	20	11	14
6 zu einfach	1	2	5	10	2	4	3	6	1	2	1	2	2	4
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
$\overline{X}$	4,6		4,7		3,8		3,5		3,8		3,8		3,6	
s	0,66		0,68		0,93		1,5		1,4		0,8		1,1	

Auswertung des Zusatzfragebogens:
Waren die Fragen und Erläuterungen dieses Teils klar formuliert, oder blieb manchmal unklar, wonach gefragt wurde und was Sie zu tun hatten?

		A		B		C		D		E		F		G	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	fast völlig klar	30	55	30	55	21	38	20	38	23	41	23	40	15	27
2	im allgemeinen klar	19	35	16	29	18	32	24	44	15	27	21	38	27	49
3	einigermaßen klar	2	3	6	11	10	17	8	14	12	22	7	13	8	14
4	häufig unklar	2	4			4	8	2	4	4	8	2	4	4	8
5	überwiegend unklar	2	4	1	2	2	4	1	2	1	2	1	2	1	2
6	fast völlig unklar			2	4							1	2		
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
	$\bar{x}$	1,7		1,8		2,1		2,0		2,0		1,9		2,1	
	s	1,0		1,4		1,2		0,83		1,54		1,2		0,9	

Tabelle 25

S T A T I S T I C A L A N A L Y S I S S Y S T E M

TABLE OF NREFORM BY VERBAND

NREFORM / VERBAND	.	fach-+ sachbez. Verb.	konf. Verb.	polit. Verb.	TOTAL
niedrig	3	25	58	11	94
	.	21.6	61.3	11.1	
	.	3.4	-3.3	-0.1	
	.	0.5	0.2	0.0	
0 - 14 P.	.	7.76	18.01	3.42	29.19
	.	26.60	61.70	11.70	
	.	33.78	27.62	28.95	
mittel	4	31	91	18	140
	.	32.2	91.3	16.5	
	.	-1.2	-0.3	1.5	
15 - 20 P.	.	0.0	0.0	0.1	
	.	9.63	28.26	5.59	43.48
	.	22.14	65.00	12.86	
	.	41.89	43.33	47.37	
hoch	3	18	61	9	88
	.	20.2	57.4	10.4	
	.	-2.2	3.6	-1.4	
	.	0.2	0.2	0.2	
21 - 30 P.	.	5.59	18.94	2.80	27.33
	.	20.45	69.32	10.23	
	.	24.32	29.05	23.68	
TOTAL	.	74	210	38	322
	.	22.98	65.22	11.80	100.00

CHI-SQUARE =

1.545 WITH 4 D.F., PROB OF GREATER VALUE UNDER HO = 0.8186

STATISTICAL ANALYSIS SYSTEM

TABLE OF NREFORM BY VERBUNTG

NREFORM VERBUNTG

FREQUENCY / EXPECTED / DEVIATION / CELL CHI2 / PERCENT / ROW PCT / COL PCT	Sport Verb.	Hilfs-organ.	sonst. Fachverb.	evgl. Jugend	kathol. Jugend	frei-kirch.	CVJM	Gewerk-Schaft	Falken	TOTAL
- niedrig 0 - 14 P.	9	4	12	22	32	2	2	5	6	94
	12.3	3.8	5.5	18.7	40.0	1.8	0.9	7.9	3.2	
	-3.3	0.2	6.5	3.3	-8.0	0.2	1.1	-2.9	2.8	
	0.9	0.0	7.5	0.6	1.6	0.0	1.4	1.1	2.4	
	2.80	1.24	3.73	6.83	9.94	0.62	0.62	1.55	1.86	29.19
	9.57	4.26	12.77	23.40	34.04	2.13	2.13	5.32	6.39	
	21.43	30.77	63.16	34.38	23.36	33.33	66.67	18.52	54.55	
mittel 15 - 20 P.	21	6	4	22	66	3	0	15	3	140
	18.3	5.7	8.3	27.3	59.6	2.6	1.3	11.7	4.0	
	2.7	0.3	-4.3	-5.8	6.4	0.4	-1.3	3.3	-1.0	
	0.4	0.0	2.2	1.2	0.7	0.1	1.3	0.9	0.7	
	6.52	1.86	1.24	6.83	20.50	0.93	0.00	4.66	0.93	43.48
	15.00	4.29	2.86	15.71	47.14	2.14	0.00	10.71	2.14	
	50.00	46.15	21.05	34.38	48.18	50.00	0.00	55.56	27.27	
höeb 21 - 30 P.	12	3	3	20	39	1	1	7	2	88
	11.5	3.6	5.2	17.5	37.4	1.6	0.8	7.4	3.0	
	0.5	-0.6	-2.2	2.5	1.6	-0.6	0.2	-0.4	-1.0	
	0.0	0.1	0.9	0.4	0.1	0.2	0.0	0.0	0.3	
	3.73	0.93	0.93	6.21	12.11	0.31	0.31	2.17	0.62	27.33
	13.64	3.41	3.41	22.73	44.32	1.14	1.14	7.95	2.27	
	28.57	23.08	15.79	31.25	29.47	16.67	33.33	25.93	18.18	
TOTAL	42	13	19	64	137	6	3	27	11	322
	13.04	4.04	5.90	19.88	42.55	1.86	0.93	8.39	3.42	100.00

CHI-SQUARE =

25.112 WITH 16 D.F., PROB OF GREATER VALUE UNDER HO = 0.0679

Tabelle 26

Tabelle 27

S T A T I S T I C A L A N A L Y S I S S Y S T E M

TABLE OF NREFORM BY BERUF

NREFORM / BERUF	.	Lehr-abschl.	höhere berufl. Qualifi-zierung	TOTAL
niedrig 0 - 14 P.	31	22	44	66
	.	27.7	38.3	
	.	-5.7	5.7	
	.	1.2	0.8	
	.	9.13	18.26	27.39
	.	33.33	66.67	
	.	21.78	31.43	
mittel 15-20 P.	37	46	61	107
	.	44.8	62.2	
	.	1.2	-1.2	
	.	0.0	0.0	
	.	19.09	25.31	44.40
	.	42.99	57.01	
	.	45.54	43.57	
hoch 21-30 P.	23	33	35	68
	.	28.5	39.5	
	.	4.5	-4.5	
	.	0.7	0.5	
	.	13.69	14.52	28.22
	.	48.53	51.47	
	.	32.67	25.00	
TOTAL	.	101	140	241
	.	41.91	58.09	100.00

CHI-SQUARE =
3.269 WITH 2 D.F., PROB OF GREATER VALUE UNDER HO = 0.1950

Tabelle 28

S T A T I S T I C A L A N A L Y S I S S Y S T E M

TABLE OF NREFORM BY SCHICHT

NREFORM	SCHICHT			
FREQUENCY EXPECTED DEVIATION CELL CHI2 PERCENT ROW PCT COL PCT	.	obere+ mittlere Schicht.	untere Schicht.	TOTAL
niedrig 0 - 14 P.	14	62 59.2 2.8 0.1 20.95 74.70 29.38	21 23.8 -2.8 0.3 7.09 25.30 24.71	83 28.04
mittel 15-20 P.	17	91 90.5 0.5 0.0 30.74 71.65 43.13	36 36.5 -0.5 0.0 12.16 28.35 42.35	127 42.91
hoch 21-30 P.	5	58 61.3 -3.3 0.2 19.59 67.44 27.49	28 24.7 3.3 0.4 9.46 32.56 32.94	86 29.05
TOTAL	.	211 71.28	85 28.72	296 100.00

CHI-SQUARE =

1.101 WITH 2 D.F., PROB OF GREATER VALUE UNDER HO = 0.5765

Tabelle 29

S T A T I S T I C A L A N A L Y S I S S Y S T E M

TABLE OF NREFORM BY SCHULE

NREFORM	SCHULE .	Haupt-schule	weiter-führende Schule	TOTAL
niedrig 0 - 14 P.	19	13	65	78
	.	16.5	61.5	
	.	-3.5	3.5	
	.	0.8	0.2	
	.	4.83	24.16	29.00
	.	16.67	83.33	
	.	22.81	30.66	
mittel 15-20 P.	26	27	91	118
	.	25.0	93.0	
	.	2.0	-2.0	
	.	0.2	0.0	
	.	10.04	33.83	43.87
	.	22.89	77.12	
	.	47.37	42.92	
hoch 21 - 30 P.	18	17	56	73
	.	15.5	57.5	
	.	1.5	-1.5	
	.	0.2	0.0	
	.	6.32	20.82	27.14
	.	23.29	76.71	
	.	29.82	26.42	
TOTAL	.	57	212	269
	.	21.19	78.81	100.00

CHI-SQUARE =
1.350 WITH 2 D.F., PROB OF GREATER VALUE UNDER HO = 0.5091

Tabelle 30

S T A T I S T I C A L A N A L Y S I S S Y S T E M

TABLE OF NREFORM BY ALTER

NREFORM ALTER

FREQUENCY / EXPECTED / DEVIATION / CELL CHI2 / PERCENT / ROW PCT / COL PCT	.	14 - 21 Jahre	22 - 30 Jahre	über 30 Jahre	TOTAL
niedrig 0-14 P.	4	51	24	18	93
	.	46.9	23.0	23.0	
	.	4.1	1.0	-5.0	
	.	0.4	0.0	1.1	
	.	15.60	7.34	5.50	28.44
	.	54.34	25.81	19.35	
	.	30.91	29.63	22.22	
mittel 15-20 P.	1	70	40	33	143
	.	72.2	35.4	35.4	
	.	-2.2	4.6	-2.4	
	.	0.1	0.6	0.2	
	.	21.41	12.23	10.09	43.73
	.	48.95	27.97	23.08	
	.	42.42	49.38	40.74	
hoch 21-30 P.	0	44	17	30	91
	.	45.9	22.5	22.5	
	.	-1.9	-5.5	7.5	
	.	0.1	1.4	2.5	
	.	13.46	5.20	9.17	27.83
	.	48.35	18.68	32.97	
	.	26.67	20.99	37.04	
TOTAL	.	165	81	81	327
	.	50.46	24.77	24.77	100.00

CHI-SQUARE =
6.227 WITH 4 D.F., PROB OF GREATER VALUE UNDER HO = 0.1828

Tabelle 31

TABLE OF NEGREFORM BY MAGRP

Mitarbeitergruppe

neg. Reformeinst.	ehrenamtl. Mitarbeiter	nebenamtl. Mitarbeiter	hauptamtl. Mitarbeiter	
niedrig 0 - 14 P.	81 83,4 -0,29	10 8,4 0,19	4 3,2 0,25	95
mittel 15 - 20 P.	123 124,8 - 0,14	15 12,6 0,19	4 4,78 - 0,16	142
hoch 21 - 30 P.	83 79,1 0,05	4 8 - 0,5	3 3,03 - 0,01	90
	287	29	11	327

CHI-SQUARE = 1,776 WITH 4 D.F. PROB CHISQ = 0,8

Tabelle 32

S T A T I S T I C A L A N A L Y S I S S Y S T E M

TABLE OF NREFORM BY MAGRP

NREFORM	MAGRP	ehren-amtl.	neben-amtl.	haupt-amtl.	Praktik-kanten	Zivil-dienstl.	TOTAL
niedrig 0-14 P.	2	81	3	4	2	5	95
	FREQUENCY	93.4	4.6	3.2	1.2	2.6	
	EXPECTED	-2.4	-1.6	0.8	0.8	2.4	
	DEVIATION	0.1	0.6	0.2	0.6	2.2	
	CELL CHI2	24.77	0.92	1.22	0.61	1.53	29.05
	PERCENT	85.26	3.16	4.21	2.11	5.26	
	ROW PCT	28.22	18.75	36.36	50.00	55.56	
mittel 15-20 P.	2	123	10	4	1	4	142
	FREQUENCY	124.6	6.9	4.8	1.7	3.9	
	EXPECTED	-1.6	3.1	-0.8	-0.7	0.1	
	DEVIATION	0.0	1.3	0.1	0.3	0.0	
	CELL CHI2	37.61	3.06	1.22	0.31	1.22	43.43
	PERCENT	86.62	7.04	2.82	0.70	2.82	
	ROW PCT	42.36	62.50	36.36	25.00	44.44	
hoch 21-30 P.	1	93	3	3	1	0	90
	FREQUENCY	79.0	4.4	3.0	1.1	2.5	
	EXPECTED	4.0	-1.4	-0.0	-0.1	-2.5	
	DEVIATION	0.2	0.4	0.0	0.0	2.5	
	CELL CHI2	25.38	0.92	0.92	0.31	0.00	27.52
	PERCENT	92.22	3.33	3.33	1.11	0.00	
	ROW PCT	28.92	18.75	27.27	25.00	0.00	
TOTAL		287	16	11	4	9	327
		87.77	4.89	3.36	1.22	2.75	100.00

HI-SQUARE = 8.576 WITH 8 D.F., PROB OF GREATER VALUE UNDER HO = 0.379?

Tabelle 33

STATISTICAL ANALYSIS SYSTEM

TABLE OF PAEDB BY NREFORM

PAEDB	NREFORM			
FREQUENCY / EXPECTED / DEVIATION / CELL CHI2 / PERCENT / ROW PCT / COL PCT	niedrig 0-14 P.	mittel 15-20 P.	hoch 21-30 P.	TOTAL
.	11	19	7	.
	.	.	.	
	.	.	.	
	.	.	.	
	.	.	.	.
	.	.	.	
	.	.	.	
	53	90	71	214
	59.2	91.6	63.2	
keine	-6.2	-1.6	7.8	
päd.	0.7	0.0	1.0	
Ausbildg.	19.56	33.21	26.20	78.97
	24.77	42.06	33.18	
	70.67	77.59	88.75	
	22	26	9	57
	15.8	24.4	16.8	
mit	6.2	1.6	-7.8	
päd.	2.5	0.1	3.6	
Ausbildg.	8.12	9.59	3.32	21.03
	38.60	45.61	15.79	
	29.33	22.41	11.25	
TOTAL	75	116	80	271
	27.68	42.80	29.52	100.00

CHI-SQUARE =

7.854 WITH 2 D.F., PROB OF GREATER VALUE UNDER HO = 0.0197

Tabelle 34

S T A T I S T I C A L A N A L Y S I S S Y S T E M

TABLE OF GESCHL BY DIREKTI

GESCHL	DIREKTI			
FREQUENCY EXPECTED DEVIATION CELL CHI2 PERCENT ROW PCT COL PCT	niedrig.	mittel	hoch	TOTAL
.	0	0	1	. .
männl.	49 59.4 -10.4 1.8 14.80 20.68 59.04	122 121.7 0.3 0.0 36.86 51.48 71.76	66 55.8 10.2 1.8 19.94 27.85 84.62	237 71.60
weibl.	34 23.6 10.4 4.6 10.27 36.17 40.96	48 48.3 -0.3 0.0 14.50 51.06 28.24	12 22.2 -10.2 4.7 3.63 12.77 15.38	94 28.40
TOTAL	83 25.08	170 51.36	78 23.56	331 100.00

CHI-SQUARE =
12.944 WITH 2 D.F., PROB OF GREATER VALUE UNDER HO = 0.0015

Tabelle 35

S T A T I S T I C A L A N A L Y S I S S Y S T E M

TABLE OF ALTER : BY DIREKTI

ALTER / DIREKTI	niedrig	mittel	hoch	TOTAL
.	1	1	3	.
	.	.	.	
	.	.	.	
	.	.	.	
	.	.	.	
	.	.	.	.
	.	.	.	
	.	.	.	
14-21 Jahre	52	81	32	165
	41.4	85.3	38.3	
	10.6	-4.3	-6.3	
	2.7	0.2	1.1	
	15.90	24.77	9.79	50.46
	31.52	49.09	19.39	
	63.41	47.93	42.11	
22-30 Jahre	22	48	11	81
	20.3	41.9	18.8	
	1.7	6.1	-7.8	
	0.1	0.9	3.3	
	6.73	14.68	3.36	24.77
	27.16	59.26	13.58	
	26.83	28.40	14.47	
über 30 Jahre	8	40	33	81
	20.3	41.9	18.8	
	-12.3	-1.9	14.2	
	7.5	0.1	10.7	
	2.45	12.23	10.09	24.77
	9.88	49.38	40.74	
	9.76	23.67	43.42	
TOTAL	82	169	76	327
	25.08	51.68	23.24	100.00

CHI-SQUARE =

26.504 WITH 4 D.F., PROB OF GREATER VALUE UNDER HO = 0.0001

Tabelle 36

S T A T I S T I C A L A N A L Y S I S S Y S T E M

TABLE OF SCHICHT BY DIREKTI

SCHICHT DIREKTI

FREQUENCY / EXPECTED / DEVIATION / CELL CHI2 / PERCENT / ROW PCT / COL PCT	niedrig	mittel	hoch	TOTAL
.	7	15	14	.
	.	.	.	
	.	.	.	
	.	.	.	
	.	.	.	.
	.	.	.	
	.	.	.	
obere und mittlere Schichten	61	110	40	211
	54.2	110.5	46.3	
	6.8	-0.5	-6.3	
	0.9	0.0	0.9	
	20.61	37.16	13.51	71.28
	28.91	52.13	18.96	
	80.26	70.97	61.54	
untere Schichten	15	45	25	85
	21.8	44.5	18.7	
	-6.8	0.5	6.3	
	2.1	0.0	2.1	
	5.07	15.20	8.45	28.72
	17.65	52.94	29.41	
	19.74	29.03	38.46	
TOTAL	76	155	65	296
	25.68	52.36	21.96	100.00

CHI-SQUARE =

6.017 WITH 2 D.F., PROB OF GREATER VALUE UNDER HO = 0.0494

Tabelle 37

S T A T I S T I C A L A N A L Y S I S S Y S T E M

TABLE OF BERUF BY DIREKTI

BERUF DIREKTI

FREQUENCY / EXPECTED / DEVIATION / CELL CHI2 / PERCENT / ROW PCT / COL PCT	niedrig -37/-20	mittel -21/-7	hoch -6/+21	TOTAL
.	24	45	22	.
	.	.	.	
	.	.	.	
	.	.	.	
	.	.	.	.
	.	.	.	
	.	.	.	
Lehr-abschluß	32	42	27	101
	24.7	52.4	23.9	
	7.3	-10.4	3.1	
	2.1	2.1	0.4	
	13.28	17.43	11.20	41.91
	31.68	41.58	26.73	
	54.24	33.60	47.37	
höhere Berufs-Qualifi-kation	27	83	30	140
	34.3	72.6	33.1	
	-7.3	10.4	-3.1	
	1.5	1.5	0.3	
	11.20	34.44	12.45	58.09
	19.29	59.29	21.43	
	45.76	66.40	52.63	
TOTAL	59	125	57	241
	24.48	51.87	23.65	100.00

CHI-SQUARE =

7.926 WITH 2 D.F., PROB OF GREATER VALUE UNDER HO = 0.0190

Tabelle 38

S T A T I S T I C A L A N A L Y S I S S Y S T E M

TABLE OF SCHULE BY DIREKTI

SCHULE	DIREKTI			
FREQUENCY EXPECTED DEVIATION CELL CHI2 PERCENT ROW PCT COL PCT	niedrig -37/-26	mittel -21/-7	hoch -6/+21	TOTAL
.	14	27	22	.
Haupt- schule	12 14.6 -2.6 0.5 4.46 21.05 17.39	25 30.3 -5.3 0.9 9.29 43.86 17.48	20 12.1 7.9 5.2 7.43 35.09 35.09	57 21.19
weiter- führende Schule	57 54.4 2.6 0.1 21.19 26.89 82.61	118 112.7 5.3 0.2 43.87 55.66 82.52	37 44.9 -7.9 1.4 13.75 17.45 64.91	212 78.81
TOTAL	69 25.65	143 53.16	57 21.19	269 100.00

CHI-SQUARE =
8.366 WITH 2 D.F., PROB OF GREATER VALUE UNDER HO = 0.0153

Tabelle 39

S T A T I S T I C A L A N A L Y S I S S Y S T E M

TABLE OF DIREKTI BY VERBAND

DIREKTI / VERBAND	.	fach-+sachbez. Verb.	konf. Verb.	polit. Verb.	TOTAL
niedrig kleiner -13	5	18	131	23	172
	.	39.5	112.2	20.3	
	.	-21.5	18.8	2.7	
	.	11.7	3.2	0.4	
	.	5.59	40.68	7.14	53.42
	.	10.47	76.16	13.37	
	.	24.32	62.38	60.53	
hoch größer -13	5	56	79	15	150
	.	34.5	97.8	17.7	
	.	21.5	-18.8	-2.7	
	.	13.4	3.6	0.4	
	.	17.39	24.53	4.66	46.58
	.	37.33	52.67	10.00	
	.	75.68	37.62	39.47	
TOTAL	.	74	210	38	322
	.	22.98	65.22	11.80	100.00

CHI-SQUARE =

32.724 WITH 2 D.F., PROB OF GREATER VALUE UNDER HO = 0.0001

Tabelle 40

STATISTICAL ANALYSIS SYSTEM

TABLE OF VERBUNTG BY DIREKTI

VERBUNTG	DIREKTI			
FREQUENCY EXPECTED DEVIATION CELL CHI2 PERCENT ROW PCT COL PCT	niedrig -37/-26	mittel -21/-7	hoch -6/+21	TOTAL
.	2	7	1	.
	.	.	.	
	.	.	.	
	.	.	.	
	.	.	.	.
	.	.	.	
	.	.	.	
Sport-verb.	2	14	26	42
	10.3	21.3	10.3	
	-8.3	-7.3	15.7	
	6.7	2.5	23.7	
	0.59	4.15	7.72	12.46
	4.76	33.33	61.90	
	2.41	8.19	31.33	
Hilfs-org.	2	9	2	13
	3.2	6.6	3.2	
	-1.2	2.4	-1.2	
	0.5	0.9	0.5	
	0.59	2.67	0.59	3.86
	15.38	69.23	15.38	
	2.41	5.26	2.41	
sonstige Fachverb.	2	9	8	19
	4.7	9.6	4.7	
	-2.7	-0.6	3.3	
	1.5	0.0	2.4	
	0.59	2.67	2.37	5.64
	10.53	47.37	42.11	
	2.41	5.26	9.64	
evangl. Jugend	22	32	10	64
	15.8	32.5	15.8	
	6.2	-0.5	-5.8	
	2.5	0.0	2.1	
	6.53	9.50	2.97	18.99
	34.38	50.00	15.63	
	26.51	18.71	12.05	
TOTAL	83	171	83	337
	24.63	50.74	24.63	100.00

Tabelle 40 (Forts.)

STATISTICAL ANALYSIS SYSTEM

TABLE OF VERBUNTG BY DIREKTI

VERBUNTG DIREKTI.

FREQUENCY / EXPECTED / DEVIATION / CELL CHI2 / PERCENT / ROW PCT / COL PCT	niedrig -37/-26	mittel -21/-7	hoch -6/+21	TOTAL
kathol. Jugend	42	74	21	137
	33.7	69.5	33.7	
	8.3	4.5	-12.7	
	2.0	0.3	4.8	
	12.46	21.96	6.23	40.65
	30.66	54.01	15.33	
	50.60	43.27	25.30	
frei- kirchl. Jugend	2	4	0	6
	1.5	3.0	1.5	
	0.5	1.0	-1.5	
	0.2	0.3	1.5	
	0.59	1.19	0.00	1.78
	33.33	66.67	0.00	
	2.41	2.34	0.00	
CVJM	1	1	1	3
	0.7	1.5	0.7	
	0.3	-0.5	0.3	
	0.1	0.2	0.1	
	0.30	0.30	0.30	0.89
	33.33	33.33	33.33	
	1.20	0.58	1.20	
Gewerk- schafts- jugend	6	13	8	27
	6.6	13.7	6.6	
	-0.6	-0.7	1.4	
	0.1	0.0	0.3	
	1.78	3.86	2.37	8.01
	22.22	48.15	29.63	
	7.23	7.60	9.64	
SJD- Die Falken	4	15	7	26
	6.4	13.2	6.4	
	-2.4	1.8	0.6	
	0.9	0.2	0.1	
	1.19	4.45	2.08	7.72
	15.38	57.69	26.92	
	4.82	8.77	8.43	
TOTAL	83	171	83	337
	24.63	50.74	24.63	100.00

Tabelle 41

STATISTICAL ANALYSIS SYSTEM

TABLE OF PAEDB BY DIREKTI

PAEDB / DIREKTI	niedrig -37/-26	mittel -21/-7	hoch -6/+21	TOTAL
.	10	26	9	.
	.	.	.	
	.	.	.	
	.	.	.	
	.	.	.	.
	.	.	.	
	.	.	.	
keine päd. Ausbildg.	59	105	61	225
	57.2	112.0	54.9	
	1.8	-7.9	6.1	
	0.1	0.6	0.7	
	20.56	36.59	21.25	78.40
	26.22	46.67	27.11	
	80.82	72.92	87.14	
mit päd. Ausbildung	14	39	9	62
	15.8	31.1	15.1	
	-1.8	7.9	-6.1	
	0.2	2.0	2.5	
	4.88	13.59	3.14	21.60
	22.58	62.90	14.52	
	19.18	27.08	12.86	
TOTAL	73	144	70	287
	25.44	50.17	24.39	100.00

CHI-SQUARE =

5.969 WITH 2 D.F., PROB OF GREATER VALUE UNDER HO = 0.0506

Tabelle 42

CHI-SQUARE TABLE FOR DIREKTI VERSUS MAGRP

DIREKTI

MAGRP	niedrig -37/-22	mittel -21/-7	hoch -6/+21	
freie Mitarbeiter	83 81,7 0,02	166 168,3 0,03	79 77,9 0,02	328
hauptamtliche Mitarbeiter	2 3,2 0,45	9 6,7 0,79	2 3,1 0,39	13
	85	175	81	341

CHI - QUADRAT = 1,7 WITH 2 D. F. PROB > CHISQ =>0,05

Tabelle 43

Korrelationsberechnungen der Variablen "Negative Reformeinstellung, Autonomie, Direktivität, Wissen, gesellschaftspolitische Ziele und Schwierigkeiten"

VARIABLE	N	MEAN	STD DEV	MEDIAN	MINIMUM	MAXIMUM
N_REFORM	332	17.01204819	5.70258642	17.00000000	0	30.00000000
AUTONOMI	332	18.54518072	5.60166200	19.00000000	0	30.00000000
DIREKTIV	332	-13.76506024	10.93204424	-14.00000000	-37.00000000	21.00000000
WISSEN__	332	8.87951807	2.92875149	9.00000000	0	15.00000000
ZIELE___	332	13.17771084	5.91033583	14.00000000	0	27.00000000
SCHWIER_	332	25.13253012	8.14115810	25.00000000	0	48.00000000

SPEARMAN CORRELATION COEFFICIENTS / PROB > |R| UNDER HO:RHO=0 / N = 332

	N_REFORM	AUTONOMI	DIREKTIV	WISSEN__	ZIELE___	SCHWIER_
N_REFORM	1.00000 0.0000	0.18162 0.0009	-0.01420 0.7965	-0.24491 0.0001	-0.22396 0.0001	0.10121 0.0655
AUTONOMI	0.18162 0.0009	1.00000 0.0000	-0.20259 0.0002	0.04305 0.4343	0.13528 0.0136	0.04712 0.3921
DIREKTIV	-0.01420 0.7965	-0.20259 0.0002	1.00000 0.0000	-0.08182 0.1369	-0.09613 0.0803	-0.11745 0.0324
WISSEN__	-0.24491 0.0001	0.04305 0.4343	-0.08182 0.1369	1.00000 0.0000	0.36010 0.0001	0.15922 0.0036
ZIELE___	-0.22396 0.0001	0.13528 0.0136	-0.09613 0.0803	0.36010 0.0001	1.00000 0.0000	0.23962 0.0001
SCHWIER_	0.10121 0.0655	0.04712 0.3921	-0.11745 0.0324	0.15922 0.0036	0.23962 0.0001	1.00000 0.0000

Tabelle 44

S T A T I S T I C A L A N A L Y S I S S Y S T E M

TABLE OF SCHWIER BY SCHULE

SCHWIER	SCHULE		
FREQUENCY / EXPECTED / DEVIATION / CELL CHI2 / PERCENT / ROW PCT / COL PCT	.	Hauptschule	weiterführende Schule	TOTAL
.	8	0	1	.
	.	.	.	
	.	.	.	
	.	.	.	
	.	.	.	.
	.	.	.	
	.	.	.	
niedrig 1 - 25 P.	28	22	94	116
	.	24.7	91.3	
	.	-2.7	2.7	
	.	0.3	0.1	
	.	8.21	35.07	43.28
	.	18.97	81.03	
	.	38.60	44.55	
hoch über 25 P.	27	35	117	152
	.	32.3	119.7	
	.	2.7	-2.7	
	.	0.2	0.1	
	.	13.06	43.66	56.72
	.	23.03	76.97	
	.	61.40	55.45	
TOTAL		57	211	268
		21.27	78.73	100.00

CHI-SQUARE = 0.648 WITH 1 D.F., PROB OF GREATER VALUE UNDER HO = 0.4209

Tabelle 45

S T A T I S T I C A L A N A L Y S I S S Y S T E M

TABLE OF SCHWIER BY PAEDB

SCHWIER / PAEDB	.	keine Ausbildg	mit Ausbild.	TOTAL
.	2	6	1	.
	.	.	.	
	.	.	.	
	.	.	.	
	.	.	.	.
	.	.	.	
	.	.	.	
	22	89	33	122
	.	95.4	26.6	
niedrig	.	-6.4	6.4	
1 - 25P.	.	0.4	1.6	
	.	31.79	11.79	43.57
	.	72.95	27.05	
	.	40.64	54.10	
	21	130	28	158
	.	123.6	34.4	
hoch	.	6.4	-6.4	
über 25 P.	.	0.3	1.2	
	.	46.43	10.00	56.43
	.	82.28	17.72	
	.	59.36	45.90	
TOTAL	.	219	61	280
	.	78.21	21.79	100.00

CHI-SQUARE =
3.515 WITH 1 D.F., PROB OF GREATER VALUE UNDER HO = 0.0608

Tabelle 46

STATISTICAL ANALYSIS SYSTEM

TABLE OF SCHWIER BY BERUF

SCHWIER / BERUF	.	Lehrabschl.	höhere Berufsqualifikation	TOTAL
.	5	2	2	.
	.	.	.	
	.	.	.	
	.	.	.	
	.	.	.	.
	.	.	.	
	.	.	.	
niedrig 1-25 P.	42	35	67	102
	.	42.6	59.4	
	.	-7.6	7.6	
	.	1.4	1.0	
	.	14.77	28.27	43.04
	.	34.31	65.69	
	.	35.35	48.55	
hoch über 25 P.	44	64	71	135
	.	56.4	78.6	
	.	7.6	-7.6	
	.	1.0	0.7	
	.	27.00	29.96	56.96
	.	47.41	52.59	
	.	64.65	51.45	
TOTAL	.	99	138	237
	.	41.77	58.23	100.00

CHI-SQUARE =

4.035 WITH 1 D.F., PROB OF GREATER VALUE UNDER HO = 0.0430

STATISTICAL ANALYSIS SYSTEM

TABLE OF SCHWIER1 BY VERBUNTG

SCHWIER1 VERBUNTG

FREQUENCY / EXPECTED / DEVIATION / CELL CHI2 / PERCENT / ROW PCT / COL PCT	.	Sport	Hilfsorgan.	sonst. Fachverb.	evangl. Jugend	kathol. Jugend	freikirch. Jugend	CVJM	Gewerkschaft	SJD-Die Falken	TOTAL
	1	2	0	5	1	0	0	0	0	0	
	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	
	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	
	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	
	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	
	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	
	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	
	5	31	4	6	20	60	3	1	8	6	139
niedrig	.	17.7	5.8	6.2	27.9	60.6	2.7	1.3	12.0	4.9	
	.	13.3	-1.8	-0.2	-7.9	-0.6	0.3	-0.3	-4.0	1.1	
1-25 P.	.	10.0	0.5	0.0	2.2	0.0	0.0	0.1	1.3	0.3	
	.	9.87	1.27	1.91	6.37	19.11	0.96	0.32	2.55	1.91	44.27
	.	22.30	2.88	4.32	14.39	43.17	2.16	0.72	5.76	4.32	
	.	77.50	30.77	42.86	31.75	43.80	50.00	33.33	29.63	54.55	
	4	9	9	8	43	77	3	2	19	5	175
	.	22.3	7.2	7.8	35.1	76.4	3.3	1.7	15.0	6.1	
hoch	.	-13.3	1.8	0.2	7.9	0.6	-0.3	0.3	4.0	-1.1	
über 25	.	7.9	0.4	0.0	1.8	0.0	0.0	0.1	1.0	0.2	
	.	2.87	2.87	2.55	13.69	24.52	0.96	0.64	6.05	1.59	55.73
	.	5.14	5.14	4.57	24.57	44.00	1.71	1.14	10.86	2.86	
	.	22.50	69.23	57.14	68.25	56.20	50.00	66.67	70.37	45.45	
TOTAL	.	40	13	14	63	137	6	3	27	11	314
	.	12.74	4.14	4.46	20.06	43.63	1.91	0.96	8.60	3.50	100.00

CHI-SQUARE =
25.934 WITH 8 D.F., PROB OF GREATER VALUE UNDER HO = 0.0011

Tabelle 47

Tabelle 48

S T A T I S T I C A L A N A L Y S I S S Y S T E M

TABLE OF SCHWIER BY VERBAND

SCHWIER. / VERBAND	.	fach-+ sachbez. Verb.	konf. Verb.	polit. Verb.	TOTAL
.	1	7	1	0	.
	.	.	.	.	
	.	.	.	.	
	.	.	.	.	
	.	.	.	.	.
	.	.	.	.	
	.	.	.	.	
	5	41	84	14	139
	.	29.7	92.5	16.8	
niedrig	.	11.3	-8.5	-2.8	
1-25 P.	.	4.3	0.8	0.5	
	.	13.06	26.75	4.46	44.27
	.	29.50	60.43	10.07	
	.	61.19	40.19	36.84	
	4	26	125	24	175
	.	37.3	116.5	21.2	
hoch	.	-11.3	8.5	2.8	
über 25 P.	.	3.4	0.6	0.4	
	.	8.28	39.81	7.64	55.73
	.	14.36	71.43	13.71	
	.	38.81	59.81	63.16	
TOTAL	.	67	209	38	314
	.	21.34	66.56	12.10	100.00

CHI-SQUARE =

10.037 WITH 2 D.F., PROB OF GREATER VALUE UNDER HO = 0.0066

Tabelle 49

S T A T I S T I C A L A N A L Y S I S S Y S T E M

TABLE OF SCHWIER BY ALTER

SCHWIER / ALTER	.	14-21 Jahre	22-30 Jahre	über 30 Jahre	TOTAL
.	2	1	1	5	.
	.	.	.	.	
	.	.	.	.	
	.	.	.	.	
	.	.	.	.	.
	.	.	.	.	
	.	.	.	.	
	2	63	37	42	142
niedrig	.	72.8	35.5	33.7	
1-25 P	.	-9.8	1.5	8.3	
	.	1.3	0.1	2.0	
	.	19.69	11.56	13.13	44.38
	.	44.37	26.06	29.58	
	.	33.41	46.25	55.26	
	1	101	43	34	178
hoch	.	91.2	44.5	42.3	
über 25	.	9.8	-1.5	-8.3	
	.	1.0	0.1	1.6	
	.	31.56	13.44	10.63	55.63
	.	56.74	24.16	19.10	
	.	61.59	53.75	44.74	
TOTAL	.	164	80	76	320
	.	51.25	25.00	23.75	100.00

CHI-SQUARE =
6.124 WITH 2 D.F., PROB OF GREATER VALUE UNDER HO = 0.0468

Tabelle 50

S T A T I S T I C A L A N A L Y S I S S Y S T E M

TABLE OF SCHWIER1 BY ZIELGRP9

SCHWIER ZIELGR

FREQUENCY / EXPECTED / DEVIATION / CELL CHI2 / PERCENT / ROW PCT / COL PCT	.	nur Kinder	Jugendl. und Heran-wachs.	TOTAL
.	0	1	8	.
	.	.	.	
	.	.	.	
	.	.	.	
	.	.	.	.
	.	.	.	
	.	.	.	
niedrig 1-25 P.	3	27	114	141
	.	27.1	113.9	
	.	-0.1	0.1	
	.	0.0	0.0	
	.	8.65	36.54	45.19
	.	19.15	80.85	
	.	45.00	45.24	
hoch über 25 P.	8	33	138	171
	.	32.9	138.1	
	.	0.1	-0.1	
	.	0.0	0.0	
	.	10.58	44.23	54.81
	.	19.30	80.70	
	.	55.00	54.76	
TOTAL	.	60	252	312
	.	19.23	80.77	100.00

CHI-SQUARE =

0.001 WITH 1 D.F., PROB OF GREATER VALUE UNDER HO = 0.9734

Tabelle 51

S T A T I S T I C A L A N A L Y S I S S Y S T E M

TABLE OF SCHWIER1 BY MAGRP_A6

SCHWIER / MAGRP	.	ehren-amtl.	neben-amtl.	haupt-amtl.	Prakti-kant	Zivil-dienstl.	TOTAL
.	0	9	0	0	0	0	.
	.	.	.	.	.	.	
	.	.	.	.	.	.	
	.	.	.	.	.	.	
	.	.	.	.	.	.	.
	.	.	.	.	.	.	
	.	.	.	.	.	.	
	3	129	4	5	1	2	141
niedrig	.	123.3	7.1	4.9	1.8	4.0	
	.	5.7	-3.1	0.1	-0.8	-2.0	
1-25 P.	.	0.3	1.3	0.0	0.3	1.0	
	.	40.57	1.26	1.57	0.31	0.63	44.34
	.	91.49	2.84	3.55	0.71	1.42	
	.	46.40	25.00	45.45	25.00	22.22	
	2	149	12	6	3	7	177
	.	154.7	8.9	6.1	2.2	5.0	
hoch	.	-5.7	3.1	-0.1	0.8	2.0	
über 25 P.	.	0.2	1.1	0.0	0.3	0.8	
	.	46.86	3.77	1.89	0.94	2.20	55.66
	.	84.18	6.78	3.39	1.69	3.95	
	.	53.60	75.00	54.55	75.00	77.78	
TOTAL	.	278	16	11	4	9	318
	.	87.42	5.03	3.46	1.26	2.83	100.00

CHI-SQUARE =

.200 WITH 4 D.F., PROB OF GREATER VALUE UNDER HO = 0.2579

Tabelle 52

S T A T I S T I C A L A N A L Y S I S S Y S T E M

TABLE OF SCHWIER BY GESCHL

SCHWIER / GESCHL	männl.	weibl.	TOTAL
.	0	5	4	.
	.	.	.	
	.	.	.	
	.	.	.	
	.	.	.	
	.	.	.	.
	.	.	.	
	.	.	.	
niedrig 1-25 P.	1	100	43	144
	0.4	103.4	40.1	
	0.6	-3.4	2.9	
	0.7	0.1	0.2	
	0.31	30.96	13.31	44.58
	0.69	69.44	29.86	
	100.00	43.10	47.78	
hoch über 25 P.	0	132	47	179
	0.6	128.6	49.9	
	-0.6	3.4	-2.9	
	0.6	0.1	0.2	
	0.00	40.87	14.55	55.42
	0.00	73.74	26.26	
	0.00	56.90	52.22	
TOTAL	1	232	90	323
	0.31	71.83	27.86	100.00

CHI-SQUARE =
1.820 WITH 2 D.F., PROB OF GREATER VALUE UNDER HO = 0.4024

Tabelle 53

S T A T I S T I C A L A N A L Y S I S S Y S T E M

TABLE OF SCHWIER BY SCHICHT

SCHWIER / SCHICHT	obere + mittlere Schicht.	untere Schicht.	TOTAL
.	7	1	.
	.	.	
	.	.	
	.	.	
	.	.	.
	.	.	
	.	.	
	16	94	34	128
niedrig	.	91.4	36.6	
1-25 P.	.	2.6	-2.6	
	.	0.1	0.2	
	.	31.97	11.56	43.54
	.	73.44	26.56	
	.	44.76	40.48	
	13	116	50	166
hoch	.	118.6	47.4	
	.	-2.6	2.6	
über 25 P.	.	0.1	0.1	
	.	39.46	17.01	56.46
	.	69.88	30.12	
	.	55.24	59.52	
TOTAL	.	210	84	294
	.	71.43	28.57	100.00

CHI-SQUARE =
0.448 WITH 1 D.F., PROB OF GREATER VALUE UNDER HO = 0.5031

Tabelle 54

S T A T I S T I C A L A N A L Y S I S S Y S T E M

TABLE OF ALTER BY ZIELE

ALTER / ZIELE	.	konserv. 9 - 16 Punkte	progressiv 17 - 27 Punkte	TOTAL
.	2	2	1	.
	.	.	.	
	.	.	.	
	.	.	.	
	.	.	.	.
	.	.	.	
	.	.	.	
14 - 21 Jahre	19	97	49	146
	.	104.9	41.1	
	.	-7.9	7.9	
	.	0.6	1.5	
	.	33.68	17.01	50.69
	.	66.44	33.56	
	.	46.86	60.49	
22 - 30 Jahre	5	51	25	76
	.	54.6	21.4	
	.	-3.6	3.6	
	.	0.2	0.6	
	.	17.71	8.68	26.39
	.	67.11	32.89	
	.	24.64	30.86	
über 30 Jahre	15	59	7	66
	.	47.4	18.6	
	.	11.6	-11.6	
	.	2.8	7.2	
	.	20.49	2.43	22.92
	.	89.39	10.61	
	.	28.50	8.64	
TOTAL	.	207	81	288
	.	71.88	28.13	100.00

CHI-SQUARE = 13.011 WITH 2 D.F., PROB OF GREATER VALUE UNDER HO = 0.0015

Tabelle 55

S T A T I S T I C A L A N A L Y S I S S Y S T E M

TABLE OF ZIELE_1 BY SCHICHT1

ZIELE_1 SCHICHT1

FREQUENCY / EXPECTED / DEVIATION / CELL CHI2 / PERCENT / ROW PCT / COL PCT	.	obere + mittlere Schicht	untere Schicht	TOTAL
.	10	20	9	.
	.	.	.	
	.	.	.	
	.	.	.	
	.	.	.	.
	.	.	.	
	.	.	.	
	21	142	34	176
	.	134.9	41.1	
konservativ	.	7.1	-7.1	
(9-16 P.)	.	0.4	1.2	
	.	61.47	14.72	76.19
	.	80.68	19.32	
	.	80.23	62.96	
	3	35	20	55
	.	42.1	12.9	
progrssiv	.	-7.1	7.1	
(17-27 P.)	.	1.2	4.0	
	.	15.15	8.66	23.81
	.	63.64	36.36	
	.	19.77	37.04	
TOTAL	.	177	54	231
	.	76.62	23.38	100.00

CHI-SQUARE = 6.797 WITH

1 D.F., PROB OF GREATER VALUE UNDER HO = 0.0091

N= 231 Mitarbeiter ohne politische Interessenverbände

Tabelle 56

S T A T I S T I C A L A N A L Y S I S S Y S T E M

TABLE OF SCHICHT1 BY ZIELE

SCHICHT1 ZIELE

FREQUENCY / EXPECTED / DEVIATION / CELL CHI2 / PERCENT / ROW PCT / COL PCT	.	konserv. 9 - 16 Punkte	progr. 17 - 27 Punkte	TOTAL
.	10	21	5	.
	.	.	.	
	.	.	.	
	.	.	.	
	.	.	.	.
	.	.	.	
	.	.	.	
	20	147	44	191
obere und	.	135.5	55.5	
	.	11.5	-11.5	
mittlere	.	1.0	2.4	
Schichten	.	55.47	16.60	72.08
	.	76.96	23.04	
	.	78.19	57.14	
	11	41	33	74
	.	52.5	21.5	
untere	.	-11.5	11.5	
	.	2.5	6.1	
Schichten	.	15.47	12.45	27.92
	.	55.41	44.59	
	.	21.81	42.86	
TOTAL	.	188	77	265
	.	70.94	29.06	100.00

CHI-SQUARE =

12.025 WITH 1 D.F., PROB OF GREATER VALUE UNDER HO = 0.0005

Tabelle 57

S T A T I S T I C A L A N A L Y S I S S Y S T E M

TABLE OF BERUF BY ZIELE

BERUF / ZIELE	konserv. 9 - 16 Punkte	progr. 17 - 27 Punkte	TOTAL
.	14	53	24	.
	.	.	.	
	.	.	.	
	.	.	.	
	.	.	.	.
	.	.	.	
	.	.	.	
	15	59	27	86
	.	62.7	23.3	
Lehr-	.	-3.7	3.7	
abschluß	.	0.2	0.6	
	.	27.57	12.62	40.19
	.	68.60	31.40	
	.	37.82	46.55	
	12	97	31	128
höhere	.	93.3	34.7	
	.	3.7	-3.7	
Berufs-	.	0.1	0.4	
qualifi-	.	45.33	14.49	59.81
kation	.	75.78	24.22	
	.	62.18	53.45	
TOTAL	.	156	58	214
	.	72.90	27.10	100.00

CHI-SQUARE =

1.341 WITH 1 D.F., PROB OF GREATER VALUE UNDER HO = 0.2469

Tabelle 58

S T A T I S T I C A L A N A L Y S I S S Y S T E M

TABLE OF SCHULE BY ZIELE

SCHULE / ZIELE	.	.	.	TOTAL
.	14	35	14	.
	.	.	.	
	.	.	.	
	.	.	.	
	.	.	.	.
	.	.	.	
	.	.	.	
	12	33	12	45
	.	32.4	12.6	
	.	0.6	-0.6	
	.	0.0	0.0	
	.	13.64	4.96	18.60
	.	73.33	26.67	
	.	18.97	17.65	
	15	141	56	197
	.	141.6	55.4	
	.	-0.6	0.6	
	.	0.0	0.0	
	.	58.26	23.14	81.40
	.	71.57	28.43	
	.	81.03	82.35	
TOTAL	.	174	68	242
	.	71.90	28.10	100.00

CHI-SQUARE =

0.056 WITH 1 D.F., PROB OF GREATER VALUE UNDER HO = 0.8127

Tabelle 59

S T A T I S T I C A L A N A L Y S I S S Y S T E M

TABLE OF PAEDB BY ZIELE

PAEDB / ZIELE	.	konserv. 9 - 16 Punkte	progr. 17 - 27 Punkte	TOTAL
.	8	28	9	.
	.	.	.	
	.	.	.	
	.	.	.	
	.	.	.	.
	.	.	.	
	.	.	.	
keine päd. Ausbildung	28	145	52	197
	.	140.4	56.6	
	.	4.6	-4.6	
	.	0.2	0.4	
	.	57.09	20.47	77.56
	.	73.60	26.40	
	.	80.11	71.23	
mit päd. Ausbildung	5	36	21	57
	.	40.6	16.4	
	.	-4.6	4.6	
	.	0.5	1.3	
	.	14.17	8.27	22.44
	.	63.16	36.84	
	.	19.89	28.77	
TOTAL	.	181	73	254
	.	71.26	28.74	100.00

CHI-SQUARE = 2.356 WITH 1 D.F., PROB OF GREATER VALUE UNDER HO = 0.1248

Tabelle 60

S T A T I S T I C A L A N A L Y S I S S Y S T E M

CHI-SQUARE TABLE FOR MAGRP_A6 VERSUS ZIELE_1

ZIELE

MAGRP	9 - 16 Punkte	17 - 27 Punkte	TOTALS
ehrenamtliche	187.00	57.00	244.00
	180.58	63.42	244.00
	0.23	0.65	0.88
nebenamtliche	12.00	12.00	24.00
	17.76	6.24	24.00
	1.87	5.32	7.19
hauptamtliche	6.00	3.00	9.00
	6.66	2.34	9.00
	0.07	0.19	0.25
TOTALS	205.00	72.00	277.00
	205.00	72.00	277.00
	2.16	6.16	8.32

TOTAL CHI-SQUARE = 8.32152 WITH 2 D.F. PROB > CHISQ =0.0154

N = 281 MD = 41

Tabelle 61

S T A T I S T I C A L A N A L Y S I S S Y S T E M

TABLE OF MAGRP BY ZIELE

MAGRP / ZIELE	.	9 - 16 Punkte	17 - 27 Punkte	TOTAL
.	38	197	68	.
	.	.	.	
	.	.	.	
	.	.	.	
	.	.	.	.
	.	.	.	
	.	.	.	
Zivildienstleistende und Praktikanten	0	5	8	13
	.	6.0	7.0	
	.	-1.0	1.0	
	.	0.2	0.1	
	.	19.23	30.77	50.00
	.	38.46	61.54	
	.	41.67	57.14	
nebenamtliche Mitarbeiter	3	7	6	13
	.	6.0	7.0	
	.	1.0	-1.0	
	.	0.2	0.1	
	.	26.92	23.08	50.00
	.	53.85	46.15	
	.	58.33	42.86	
TOTAL	.	12	14	26
	.	46.15	53.85	100.00

CHI-SQUARE =

0.619 WITH 1 D.F., PROB OF GREATER VALUE UNDER HO = 0.4314

Tabelle 62

S T A T I S T I C A L A N A L Y S I S S Y S T E M

TABLE OF ZIELGRP' BY ZIELE

ZIELGRP9 / ZIELE	.	konserv. 9 - 16 Punkte	progr. 17 - 27 Punkte	TOTAL
.	1	6	4	.
	.	.	.	
	.	.	.	
	.	.	.	
	.	.	.	.
	.	.	.	
	.	.	.	
	11	39	11	50
	.	36.1	13.9	
	.	2.9	-2.9	
nur Kinder	.	0.2	0.6	
	.	13.88	3.91	17.79
	.	78.00	22.00	
	.	19.21	14.10	
	29	164	67	231
Jugend-	.	166.9	64.1	
liche	.	-2.9	2.9	
und	.	0.0	0.1	
Heranwach-	.	58.36	23.84	82.21
sende	.	71.00	29.00	
	.	80.79	85.90	
TOTAL	.	203	78	281
	.	72.24	27.76	100.00

CHI-SQUARE =

1.006 WITH 1 D.F., PROB OF GREATER VALUE UNDER HO = 0.3160

Tabelle 63

S T A T I S T I C A L A N A L Y S I S S Y S T E M

TABLE OF VERBAND BY ZIELE

VERBAND / ZIELE	.	konserv. 9 - 16 Punkte	progr. 17 - 27 Punkte	TOTAL
.	2	7	1	.
	.	.	.	
	.	.	.	
	.	.	.	
	.	.	.	.
	.	.	.	
	.	.	.	
fach- und sachbezogene Verbände	18	47	9	56
	.	40.0	16.0	
	.	7.0	-7.0	
	.	1.2	3.1	
	.	16.61	3.18	19.79
	.	83.93	16.07	
	.	23.27	11.11	
konfessionelle Verbände	18	144	48	192
	.	137.0	55.0	
	.	7.0	-7.0	
	.	0.4	0.9	
	.	50.88	16.96	67.84
	.	75.00	25.00	
	.	71.29	59.26	
politische Interessenverbände	3	11	24	35
	.	25.0	10.0	
	.	-14.0	14.0	
	.	7.8	19.5	
	.	3.89	8.48	12.37
	.	31.43	68.57	
	.	5.45	29.63	
TOTAL	.	202	81	283
	.	71.38	28.62	100.00

CHI-SQUARE =

32.892 WITH 2 D.F., PROB OF GREATER VALUE UNDER HO = 0.0001

Tabelle 64

STATISTICAL ANALYSIS SYSTEM

TABLE OF WISSEN BY VERBAND

WISSEN	VERBAND	fach-+ sachbz. Verb.	konf. Verb.	polit. Verb.	TOTAL
.	1	0	0	0	.
	.	.	.	.	
	.	.	.	.	
	.	.	.	.	
	.	.	.	.	
	.	.	.	.	.
	.	.	.	.	
	.	.	.	.	
niedrig	4	40	82	22	144
	.	33.1	93.9	17.0	
	.	6.9	-11.9	5.0	
1 - 8 P.	.	1.4	1.5	1.5	
	.	12.42	25.47	6.83	44.72
	.	27.78	56.94	15.28	
	.	54.05	39.05	57.89	
	5	34	128	16	178
hoch	.	40.9	116.1	21.0	
	.	-6.9	11.9	-5.0	
9 -16 P.	.	1.2	1.2	1.2	
	.	10.56	39.75	4.97	55.28
	.	19.10	71.91	8.00	
	.	45.95	60.95	42.11	
TOTAL	.	74	210	38	322
	.	22.98	65.22	11.80	100.00

CHI-SQUARE = 8.009 WITH 2 D.F., PROB OF GREATER VALUE UNDER HO = 0.0182

Tabelle 65

Schulbildung der Mitarbeiter politischer Verbände (absolute Frequenzen)

	SJD-Die Falken (SBZ u. Do)	Gewerkschaft
keine Angabe	1	1
Hauptschule	3	11
Realschule	5	5
Gymnasium	11	5
Sonstige Schulen	5	4
insgesamt	26	27

Vergleich zwischen SJD-"Die Falken" und der Gewerkschaftsjugend bezüglich der Teilnahme an Aus- und Fortbildungsveranstaltungen (absolute Frequenzen)

	SJD-Die Falken (SBZ u. Do)	Gewerkschaft
Bereits an Aus- und Fortbildungsmaßnahmen teilgenommen	22	18
Bisher noch nicht an Aus- und Fortbildungsmaßnahmen teilgenommen	4	9
insgesamt	26	27

Verteilung der Gesamtqualifikation und des Wissens in einzelnen Bereichen in den Verbänden und Verbandsgruppen Dortmunds (N = 319+15 SJD - die Falken aus dem SBZ / MD = 3)

Verbände und Verbandsgruppen	N	Wissen allgemein		Recht / Organisation		Gruppenpaedagogik Gruppendynamik		Sozialisation		politische Bildung	
		Wissensstand $\frac{(\bar{X})}{VK}$	Bewertung $\frac{(\bar{X})}{VK}$	Wissensstand $\frac{(\bar{X})}{VK}$	Bewertung $\frac{(\bar{X})}{VK}$	Wissensstand $\frac{(\bar{X})}{VK}$	Bewertung $\frac{(\bar{X})}{VK}$	Wissensstand $\frac{(\bar{X})}{VK}$	Bewertung $\frac{(\bar{X})}{VK}$	Wissensstand $\frac{(\bar{X})}{VK}$	Bewertung $\frac{(\bar{X})}{VK}$
SJD - Die Falken	25	0,67	0.73	0.58	0.67	0.70	0.72	0.60	0.83	0.83	0.67
		33	25	52	46	44	43	38	21	32	45
evgl. Jugend	64	0.64	0.67	0.51	0.78	0.80	0.76	0.57	0.69	0.76	0.49
		24	25	53	31	34	36	43	38	29	73
Hilfsorganisationen	13	0.63	0.60	0.54	0.87	0.66	0.74	0.48	0.48	0.87	0.37
		21	26	32	25	58	37	21	53	19	110
kathol. Jugend	137	0,55	0.61	0.39	0.79	0.75	0.82	0.48	0.57	0.66	0.32
		32	25	68	31	38	28	49	46	41	108
Sportverbände	40	0.52	0.57	0.47	0.75	0.50	0.43	0.45	0.56	0.68	0.51
		26	26	52	40	64	82	51	45	36	62
sonstige Fachverbände	19	0.48	0.58	0.40	0.91	0.61	0.55	0.36	0.44	0.63	0.42
		34	33	44	14	68	73	69	67	36	60
freikirchliche Jugend / CVJM	9	0.46	0.55	0.36	0.83	0.52	0.66	0.40	0.47	0.58	0.29
		47	33	86	24	86	45	43	52	61	100
Gewerkschaftsjugend	27	0.41	0.61	0.41	0.69	0.26	0.53	0.49	0.64	0.56	0.55
		43	36	98	42	60	54	57	43	53	63

Tabelle 67

S T A T I S T I C A L A N A L Y S I S S Y S T E M

TABLE OF WISSEN BY SCHULE

WISSEN	SCHULE.			
FREQUENCY / EXPECTED / DEVIATION / CELL CHI2 / PERCENT / ROW PCT / COL PCT	.	Haupt-schule	weiter-führende Schule	TOTAL
.	1	0	0	.
	.	.	.	
	.	.	.	
	.	.	.	
	.	.	.	.
	.	.	.	
	.	.	.	
	31	39	78	117
niedrig	.	24.8	92.2	
1-8 P.	.	14.2	-14.2	
	.	8.1	2.2	
	.	14.50	29.00	43.49
	.	33.33	66.67	
	.	68.42	36.79	
	31	18	134	152
hoch	.	32.2	119.8	
	.	-14.2	14.2	
9-16P.	.	6.3	1.7	
	.	6.69	49.81	56.51
	.	11.84	88.16	
	.	31.58	63.21	
TOTAL	.	57	212	269
	.	21.19	78.81	100.00

CHI-SQUARE =
18.295 WITH 1 D.F., PROB OF GREATER VALUE UNDER HO = 0.0001

Tabelle 68

STATISTICAL ANALYSIS SYSTEM

TABLE OF WISSEN BY SCHICHT

WISSEN	SCHICHT	obere + mittlere Schichten	untere Schicht	TOTAL
FREQUENCY / EXPECTED / DEVIATION / CELL CHI2 / PERCENT / ROW PCT / COL PCT	.	1	0	0	.
	.	.	.	.	
	.	.	.	.	
	.	.	.	.	
	.	.	.	.	.
	.	.	.	.	
	.	.	.	.	
niedrig 1-8 P.	.	21	88	39	127
	.	.	90.5	36.5	
	.	.	-2.5	2.5	
	.	.	0.1	0.2	
	.	.	29.73	13.18	42.91
	.	.	69.29	30.71	
	.	.	41.71	45.88	
hoch 8-16 P.	.	14	123	46	169
	.	.	120.5	48.5	
	.	.	2.5	-2.5	
	.	.	0.1	0.1	
	.	.	41.55	15.54	57.09
	.	.	72.78	27.22	
	.	.	58.29	54.12	
TOTAL		.	211	85	296
		.	71.28	28.72	100.00

CHI-SQUARE =

0.431 WITH 1 D.F., PROB OF GREATER VALUE UNDER HO = 0.5113

Tabelle 69

S T A T I S T I C A L A N A L Y S I S S Y S T E M

TABLE OF WISSEN BY PAEDB

WISSEN	PAEDB		
FREQUENCY / EXPECTED / DEVIATION / CELL CHI2 / PERCENT / ROW PCT / COL PCT	.	keine päd. Ausbild.	mit päd. Ausbild.	TOTAL
.	0	0	1	.
	.	.	.	
	.	.	.	
	.	.	.	
	.	.	.	.
	.	.	.	
	.	.	.	
niedrig 1-8 P.	21	113	14	127
	.	99.9	27.1	
	.	13.1	-13.1	
	.	1.7	6.3	
	.	39.51	4.90	44.41
	.	88.98	11.02	
	.	50.22	22.95	
hoch 9-16 P.	24	112	47	159
	.	125.1	33.9	
	.	-13.1	13.1	
	.	1.4	5.1	
	.	39.16	16.43	55.59
	.	70.44	29.56	
	.	49.78	77.05	
TOTAL		225	61	286
		78.67	21.33	100.00

CHI-SQUARE =

14.457 WITH 1 D.F., PROB OF GREATER VALUE UNDER HO = 0.0001

Tabelle 70

S T A T I S T I C A L A N A L Y S I S S Y S T E M

TABLE OF ALTER BY WISSEN

ALTER / WISSEN	.	niedrig 1-8 P.	hoch 9-16 P.	TOTAL
.	0	1	4	.
	.	.	.	
	.	.	.	
	.	.	.	
	.	.	.	.
	.	.	.	
	.	.	.	
14 - 21 Jahre	0	70	78	148
	.	69.5	78.5	
	.	0.5	-0.5	
	.	0.0	0.0	
	.	24.91	27.76	52.67
	.	47.30	52.70	
	.	53.03	52.35	
22 - 30 Jahre	0	23	47	70
	.	32.9	37.1	
	.	-9.9	9.9	
	.	3.0	2.6	
	.	8.19	16.73	24.91
	.	32.86	67.14	
	.	17.42	31.54	
über 30 Jahre	1	39	24	63
	.	29.6	33.4	
	.	9.4	-9.4	
	.	3.0	2.6	
	.	13.88	8.54	22.42
	.	61.90	38.10	
	.	29.55	16.11	
TOTAL	.	132	149	281
	.	46.98	53.02	100.00

CHI-SQUARE =
11.245 WITH 2 D.F., PROB OF GREATER VALUE UNDER HO = 0.0036

Tabelle 71

WISSEN
SOZIALPAEDAGOGISCHE / SOZIALWISSENSCHAFTLICHE QUALIFIKATIONEN
Wissen: sozialpädagogische/sozialwissenschaftliche Qualifikationen

TAETIGKEITS-DAUER	niedrig 1-8 Punkte	hoch 8-16 Punkte	TOTALS
unter 3 Jahren	85.00 75.56 1.18	80.00 89.44 1.00	165.00 165.00 2.18
über 3 Jahren	62.00 71.44 1.25	94.00 84.56 1.05	156.00 156.00 2.30
TOTALS	147.00 147.00 2.43	174.00 174.00 2.05	321.00 321.00 4.48

TOTAL CHI - SQUARE = 4.47626 WITH 1 D. F. PROB> CHISQ = 0.0324

N = 321 Mitarbeiter aus Dortmund ohne SJD - die Falken

Tabelle 72

S T A T I S T I C A L A N A L Y S I S S Y S T E M

TABLE OF WISSEN BY MAGRP

WISSEN	MAGRP			
FREQUENCY EXPECTED DEVIATION CELL CHI2 PERCENT ROW PCT COL PCT	.	ehren-amtl. Mitarb.	neben-amtl. Mitarb.	TOTAL
.	0	1	0	.
	.	.	.	
	.	.	.	
	.	.	.	
	.	.	.	.
	.	.	.	
	.	.	.	
	4	133	7	140
	.	132.6	7.4	
niedrig	.	0.4	-0.4	
1-8 P.	.	0.0	0.0	
	.	44.04	2.32	46.36
	.	95.00	5.00	
	.	46.50	43.75	
	1	153	9	162
	.	153.4	8.6	
hoch	.	-0.4	0.4	
	.	0.0	0.0	
9-16 P.	.	50.66	2.98	53.64
	.	94.44	5.56	
	.	53.50	56.25	
TOTAL		286	16	302
		94.70	5.30	100.00

CHI-SQUARE =

0.046 WITH 1 D.F., PROB OF GREATER VALUE UNDER HO = 0.8298

Tabelle 73

Durchschnitt der richtigen Antworten und Bewertung der Fragen des Wissensteils in Abhängigkeit von den im Zielteil erzielten Punktwerten in der Dortmunder Stichprobe

N	Punkte im Zielteil	Durchschnitt der richtig beantworteten Fragen		Durchschnittliche Bewertung der Fragen des Wissensteils	
		$\bar{x}$	s	$\bar{x}$	s
38	nicht ausgef.	7,5	2,98	9,71	2,9
8	9	7,88	2,17	9,3	2,88
9	10	7,67	1,5	9,14	0,9
32	11	8,06	2,86	9,12	2,67
34	12	8,5	2,35	9,29	2,31
26	13	8,73	3,35	9,0	2,96
31	14	8,16	2,58	10,32	2,68
42	15	9,07	2,35	9,31	1,89
27	16	9,22	2,47	10,87	2,8
21	17	9,38	3,76	9,84	2,57
20	18	10,05	2,69	11,24	3,35
12	19	9,5	3,87	10,38	3,29
7	20	10,86	2,55	11,50	2,26
4	21	10,50	2,08	13,67	3,22
6	22	12,33	1,86	12,5	3,89
1	23	-	-	-	-
2	24	11,5	0,7	15	1,41
4	25	10,25	3,1	11	4,2
4	26	14	1,41	12,33	3,5
1	27	-	-	-	-
339					

Tabelle 74

S T A T I S T I C A L A N A L Y S I S S Y S T E M

CHI-SQUARE TABLE FOR VERBAND VERSUS AUTONOM

AUTONOM

VERBAND	niedrig 1-24 P.	hoch über 24 P.	TOTALS
fach- und sachbezogene Verbände	72.00	5.00	77.00
	68.87	8.13	77.00
	0.14	1.21	1.35
konfessionelle Verbände	191.00	25.00	216.00
	193.19	22.81	216.00
	0.02	0.21	0.24
politische Verbände	25.00	4.00	29.00
	25.94	3.06	29.00
	0.03	0.29	0.32
TOTALS	288.00	34.00	322.00
	288.00	34.00	322.00
	0.20	1.70	1.90

TOTAL CHI-SQUARE = 1.90443 WITH 2 D.F. PROB > CHISQ =0.3879

Tabelle 75

TABLE OF MAGRP BY AUTONOM

MAGRP	AUTONOM niedrig 1-24 P.	hoch über 24 P.	
ehren- und nebenamtliche Mitarbeiter einschließlich Praktik.+Zivild.	62 64,6 0,1 20,2%	245 242,4 0,0 79,8%	307
hauptamtliche Mitarbeiter	5 2,3 3,1 45,5%	6 8,7 0,8 54,5%	11
	67	251	318

TOTAL CHI-SQUARE = 4,0 WITH 1 D.F. PROB> CHISQ = 0,05

Tabelle 76

S T A T I S T I C A L A N A L Y S I S S Y S T E M

TABLE OF PAEDB BY AUTONOM

PAEDB AUTONOM

FREQUENCY / EXPECTED / DEVIATION / CELL CHI2 / PERCENT / ROW PCT / COL PCT	.	niedrig 1-24 P.	hoch über 24P	TOTAL
.	2	8	35	.
	.	.	.	
	.	.	.	
	.	.	.	
	.	.	.	
	.	.	.	.
	.	.	.	
keine päd. Ausbildg.	6	52	167	219
	.	46.9	172.1	
	.	5.1	-5.1	
	.	0.5	0.1	
	.	18.57	59.64	78.21
	.	23.74	76.26	
	.	86.67	75.91	
mit päd. Ausbildg.	1	8	53	61
	.	13.1	47.9	
	.	-5.1	5.1	
	.	2.0	0.5	
	.	2.86	18.93	21.79
	.	13.11	86.89	
	.	13.33	24.09	
TOTAL	.	60	220	280
	.	21.43	78.57	100.00

CHI-SQUARE = 3.202 WITH 1 D.F., PROB OF GREATER VALUE UNDER HO = 0.0736

Tabelle77

S T A T I S T I C A L A N A L Y S I S S Y S T E M

TABLE OF FORTBILD BY AUTONOM

FORTBILD	AUTONOM		
FREQUENCY / EXPECTED / DEVIATION / CELL CHI2 / PERCENT / ROW PCT / COL PCT	.	niedrig 1-24 P.	hoch über 24 P.	TOTAL
bisher	1	16	71	87
	.	18.3	68.7	
	.	-2.3	2.3	
	.	0.3	0.1	
	.	4.95	21.98	26.93
	.	18.39	81.61	
	.	23.53	27.84	
ja	8	52	184	236
	.	49.7	186.3	
	.	2.3	-2.3	
	.	0.1	0.0	
	.	16.10	56.97	73.07
	.	22.03	77.97	
	.	76.47	72.16	
TOTAL	.	68	255	323
	.	21.05	78.95	100.00

CHI-SQUARE = 0.508 WITH 1 D.F., PROB OF GREATER VALUE UNDER HO = 0.4762

Tabelle 78

S T A T I S T I C A L A N A L Y S I S S Y S T E M

TABLE OF TEILNDAU BY AUTONOM.

TEILNDAU / AUTONOM.	.	niedrig 1-24 P.	hoch über 24	TOTAL
.	0	2	2	.
	.	.	.	
	.	.	.	
	.	.	.	
	.	.	.	.
	.	.	.	
	.	.	.	
niedriger 1-25 AE	3	53	184	237
	.	49.0	188.0	
	.	4.0	-4.0	
	.	0.3	0.1	
	.	16.61	57.68	74.29
	.	22.36	77.64	
	.	80.30	72.73	
höher 25-100 AE	6	13	69	82
	.	17.0	65.0	
	.	-4.0	4.0	
	.	0.9	0.2	
	.	4.08	21.63	25.71
	.	15.85	84.15	
	.	19.70	27.27	
TOTAL	.	66	253	319
	.	20.69	79.31	100.00

CHI-SQUARE =

1.573 WITH 1 D.F., PROB OF GREATER VALUE UNDER HO = 0.2098

Tabelle 79

STATISTICAL ANALYSIS SYSTEM

TABLE OF ALTER_ BY AUTONOM

ALTER_	AUTONOM.		
FREQUENCY EXPECTED DEVIATION CELL CHI2 PERCENT ROW PCT COL PCT	.	niedrig 1-24 P.	hoch über 24	TOTAL
.	2	1	2	.
14 - 21 Punkte	1	37 34.3 2.7 0.2 11.56 22.56 55.22	127 129.7 -2.7 0.1 39.69 77.44 50.20	164 51.25
22 - 30 Punkte	1	15 16.8 -1.8 0.2 4.69 18.75 22.39	65 63.3 1.8 0.0 20.31 81.25 25.69	80 25.00
über 30 Punkte	5	15 15.9 -0.9 0.1 4.69 19.74 22.39	61 60.1 0.9 0.0 19.06 80.26 24.11	76 23.75
TOTAL	.	67 20.94	253 79.06	320 100.00

CHI-SQUARE =
0.559 WITH 2 D.F., PROB OF GREATER VALUE UNDER HO = 0.7563

Tabelle 80

S T A T I S T I C A L A N A L Y S I S S Y S T E M

TABLE OF GESCHL BY AUTONOM

GESCHL AUTONOM

FREQUENCY / EXPECTED / DEVIATION / CELL CHI2 / PERCENT / ROW PCT / COL PCT	.	niedrig 1-24 P.	hoch über 24	TOTAL
.	0	0	1	.
	.	.	.	
	.	.	.	
	.	.	.	
	.	.	.	.
	.	.	.	
	.	.	.	
männl.	5	53	179	232
	.	49.0	183.0	
	.	4.0	-4.0	
	.	0.3	0.1	
	.	16.46	55.59	72.05
	.	22.84	77.16	
	.	77.94	70.47	
weibl.	4	15	75	90
	.	19.0	71.0	
	.	-4.0	4.0	
	.	0.8	0.2	
	.	4.66	23.29	27.95
	.	16.67	83.33	
	.	22.06	29.53	
TOTAL	.	68	254	322
	.	21.12	78.88	100.00

CHI-SQUARE =

1.486 WITH 1 D.F., PROB OF GREATER VALUE UNDER HO = 0.2229

Tabelle 81

S T A T I S T I C A L A N A L Y S I S S Y S T E M

TABLE OF SCHICHT1 BY AUTONOM2

SCHICHT / AUTONOM	.	niedrig 1-24 P.	hoch über 24	TOTAL
.	7	9	20	.
	.	.	.	
	.	.	.	
	.	.	.	
	.	.	.	.
	.	.	.	
	.	.	.	
obere + mittlere Schichten	1	40	170	210
	.	42.1	167.9	
	.	-2.1	2.1	
	.	0.1	0.0	
	.	13.61	57.82	71.43
	.	19.05	80.95	
	.	67.80	72.34	
untere Schichten	1	19	65	84
	.	16.9	67.1	
	.	2.1	-2.1	
	.	0.3	0.1	
	.	6.46	22.11	28.57
	.	22.62	77.38	
	.	32.20	27.66	
TOTAL	.	59	235	294
	.	20.07	79.93	100.00

CHI-SQUARE =

0.477 WITH 1 D.F., PROB OF GREATER VALUE UNDER HO = 0.4897

Tabelle 82

S T A T I S T I C A L A N A L Y S I S S Y S T E M

TABLE OF SCHULE BY AUTONOM

SCHULE	AUTONOM		
FREQUENCY EXPECTED DEVIATION CELL CHI2 PERCENT ROW PCT COL PCT	.	niedrig 1-24 P.	hoch über 24	TOTAL
.	8	17	38	.
	.	.	.	
	.	.	.	
	.	.	.	
	.	.	.	.
	.	.	.	
	.	.	.	
	0	15	42	57
	.	10.8	46.2	
Haupt-	.	4.2	-4.2	
schulab-	.	1.6	0.4	
schluß	.	5.60	15.67	21.27
	.	26.32	73.68	
	.	29.41	19.35	
	1	36	175	211
Abschluß	.	40.2	170.8	
einer	.	-4.2	4.2	
weiter-	.	0.4	0.1	
führenden	.	13.43	65.30	78.73
Schule	.	17.06	82.94	
	.	70.59	80.65	
TOTAL	.	51	217	268
	.	19.03	80.97	100.00

CHI-SQUARE =

2.494 WITH 1 D.F., PROB OF GREATER VALUE UNDER HO = 0.1143

Tabelle 83

S T A T I S T I C A L A N A L Y S I S S Y S T E M

TABLE OF BERUF BY AUTONOM

BERUF	AUTONOM		
FREQUENCY EXPECTED DEVIATION CELL CHI2 PERCENT ROW PCT COL PCT	.	niedrig 1-24 P.	hoch über 24	TOTAL
.	5	20	66	.
Lehr-abschluß	2	28 20.1 7.9 3.2 11.81 28.28 58.33	71 78.9 -7.9 0.8 29.96 71.72 37.57	99 41.77
höhere Berufs-Qualifi-zierung	2	20 27.9 -7.9 2.3 8.44 14.49 41.67	118 110.1 7.9 0.6 49.79 85.51 62.43	138 58.23
TOTAL	.	48 20.25	189 79.75	237 100.00

CHI-SQUARE =
6.787 WITH 1 D.F., PROB OF GREATER VALUE UNDER HO = 0.0092

Tabelle 84

Autonomie der Jugendarbeiter in einzelnen Verbänden bzw. Verbandsgruppen (absolute und relative Frequenzen)

Verbände bzw. Verbandsgruppen	AUTONOMIE niedrig 1-15 P. absol.	%	hoch über 15 P. absol.	%	Zeilensumme absol.	%
Sportverbände	4	10	36	90	40	100
Hilfsorganisationen	2	15,4	11	84,6	13	100
sonstige Fachverbände	7	50	7	50	14	100
evangelische Jugend	10	15,9	53	84,1	63	100
katholische Jugend	32	48,5	105	76,6	137	100
freikirchl.Jugend+ CVJM	5	55,6	4	44,4	9	100
Gewerkschaftsjugend	6	22,2	21	77,8	27	100
SJD-"Die Falken"	0	0	11	100	11	100
Dortmund insgesamt	66	21,0	248	79,0	314	100

Da zwischen Verbandsgruppe und Autonomie kein signifikanter Zusammenhang besteht, unterscheiden sich die in dieser Tabelle aufgeführten relativen Häufigkeiten auch nur tendenziell; Signifikanz kann nicht beansprucht werden (ausgenommen sind Extremwerte, so SJD-"Die Falken" und Sportverbände einerseits und sonstige Fachverbände und freikirchliche Jugend + CVJM andererseits)

Tabelle 85

S T A T I S T I C A L A N A L Y S I S S Y S T E M

TABLE OF SOLIDAR BY ZIELE

SOLIDAR	ZIELE		
FREQUENCY EXPECTED DEVIATION CELL CHI2 PERCENT ROW PCT COL PCT	.	konserv. 9-16 P.	progr. 17-27 P.	TOTAL
.	9	11	1	.
	.	.	.	
	.	.	.	
	.	.	.	
	.	.	.	.
	.	.	.	
	.	.	.	
	12	47	29	76
niedrig	.	53.9	22.1	
	.	-6.9	6.9	
1-3	.	0.9	2.2	
	.	16.85	10.39	27.24
	.	61.84	38.16	
	.	23.74	35.80	
	20	151	52	203
hoch	.	144.1	58.9	
	.	6.9	-6.9	
4-6	.	0.3	0.8	
	.	54.12	18.64	72.76
	.	74.38	25.62	
	.	76.26	64.20	
TOTAL	.	198	81	279
	.	70.97	29.03	100.00

CHI-SQUARE =
4.222 WITH 1 D.F., PROB OF GREATER VALUE UNDER HO = 0.039S

Tabelle 86

S T A T I S T I C A L A N A L Y S I S S Y S T E M

TABLE OF SOLIDAR BY PAEDB

SOLIDAR / PAEDB	.	ohne päd. Ausbildg.	mit päd. Ausbild.	TOTAL
.	5	14	2	.
	.	.	.	
	.	.	.	
	.	.	.	
	.	.	.	.
	.	.	.	
	.	.	.	
niedrig 1 - 3	13	58	17	75
	.	58.4	16.6	
	.	-0.4	0.4	
	.	0.0	0.0	
	.	21.40	6.27	27.68
	.	77.33	22.67	
	.	27.49	28.33	
hoch 4 - 6	27	153	43	196
	.	152.6	43.4	
	.	0.4	-0.4	
	.	0.0	0.0	
	.	56.46	15.87	72.32
	.	78.06	21.94	
	.	72.51	71.67	
TOTAL	.	211	60	271
	.	77.86	22.14	100.00

CHI-SQUARE =
0.017 WITH 1 D.F., PROB OF GREATER VALUE UNDER HO = 0.8973

Tabelle 87

S T A T I S T I C A L A N A L Y S I S S Y S T E M

TABLE OF SOLIDAR BY WISSEN

SOLIDAR WISSEN

FREQUENCY / EXPECTED / DEVIATION / CELL CHI2 / PERCENT / ROW PCT / COL PCT	.	niedrig 0-8 P.	hoch 9-16 P.	TOTAL
.	1	9	11	.
	.	.	.	
	.	.	.	
	.	.	.	
	.	.	.	
	.	.	.	.
	.	.	.	
	.	.	.	
	0	37	51	88
niedrig	.	39.3	48.7	
1 - 3	.	-2.3	2.3	
	.	0.1	0.1	
	.	11.90	16.40	28.30
	.	42.05	57.95	
	.	26.62	29.65	
	0	102	121	223
hoch	.	99.7	123.3	
4 - 6	.	2.3	-2.3	
	.	0.1	0.0	
	.	32.80	38.91	71.70
	.	45.74	54.26	
	.	73.33	70.35	
TOTAL	.	139	172	311
	.	44.69	55.31	100.00

CHI-SQUARE =
0.243 WITH 1 D.F., PROB OF GREATER VALUE UNDER HO = 0.5550

Tabelle 88

Gründe zum Besuch von Aus- und Fortbildungsveranstaltungen (absolute und relative Frequenzen)

(Mehrfachnennungen möglich! / Basis d. Prozentzahlen: Zahl der Mitarbeiter)

		Dortmund insges.		fach-+sach+ konf. Verbände				polit. Verbände		Wissen 0 - 8 P.		Wissen 9 - 16 P.	
		abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
1	Unzureichende Ausbildung im pädagogischen Bereich	208	63	34	46	142	68	24	63	93	63	115	63
2	Unabhängiger werden vom Jugendverband	32	10	3	4	23	11	4	11	14	9	18	10
3	Unzureichende Ausbildung im Bereich sozialer Beziehungen	107	32	12	16	80	28	11	29	36	24	71	39
4	Gruppenmitgliedern besser zur Selbständigkeit verhelfen können	177	53	33	45	123	59	17	45	77	52	100	55
5	Unzureichende Ausbildung in Methoden der Jugendarbeit	154	46	21	28	111	53	16	42	57	39	97	53
6	Sich besser durchsetzen können	30	9	3	4	21	10	6	16	17	11	13	7
7	Unsicherheit im Umgang mit Gruppen	82	25	12	16	60	29	8	21	38	26	44	24
8	Andere besser wahrnehmen können	146	44	19	26	103	49	18	47	64	43	82	45
9	Unsicherheit im Umgang mit konkurrierenden Jugendverbänden	17	5	2	3	10	5	4	11	11	7	6	3
10	Freiraum für sexuelle Beziehungen während des Kurses wahrnehmen	15	4	1	1	11	5	2	5	7	5	8	4
11	Unsicherheit im Umgang mit staatlichen oder städtischen Institutionen	72	22	21	28	39	19	10	26	31	21	41	22
12	Fähiger zur Teamarbeit werden	213	64	34	46	147	70	25	66	92	62	121	66
13	Unsicherheit im Umgang mit Gruppenmitgliedern	59	18	7	9	46	22	3	8	24	16	35	19
14	Wunsch nach starkender Gemeinschaftserfahrung	101	30	14	19	73	35	11	29	46	31	55	30
15	Unsicherheit im Umgang mit Verbandsvorgesetzten	15	5	2	3	8	4	4	11	5	3	10	5
16	Wunsch nach persönlicher Beratung	64	19	12	16	45	21	3	8	31	21	33	18
17	Berufliches Weiterkommen	33	10	6	8	17	8	8	21	22	15	11	6
18	Mehr Einfluß gewinnen	19	6	7	9	6	3	5	13	14	9	5	3
19	Erfahrungsaustausch mit Mitarbeitern aus anderen Arbeitsbereichen	228	69	46	62	145	69	30	79	98	66	130	71
20	Bessere Bewältigung eigener Schwierigkeiten	77	23	7	9	58	28	9	34	30	20	47	26
21	Eigenes Praxisfeld aus Distanz mit anderen überprüfen	135	41	18	24	103	49	9	24	45	30	90	49
22	Bildungsurlaub für Mitarbeiter in der Jugendarbeit ausnutzen	40	12	8	11	18	9	26	32	26	18	14	8
23	Mich selbst besser wahrnehmen lernen	108	33	12	16	83	40	10	26	38	26	70	38
24	Neue Beziehungen anknüpfen können	165	50	45	61	95	45	19	50	70	47	95	52
25	Jugendgruppenleiterschein erwerben	81	24	20	27	47	22	11	29	45	30	36	20
		N = 332		N = 74		N = 210		N = 38		N = 148		N = 183	

Tabelle 89

Fragebogenteil A9: Ziele von Veranstaltungen des letzten halben Jahres Kategorienschema mit Zahl d.Nennungen (%)	Dortmund insges. %	fachsachbez. Verb. %	kom. Verb. %	polit. Verb. %	gesellschaftspolitische Ziele 9 – 12 konserv.	17–27 progres.	sozialpäd. Wissen 1–12 gering	13–16 hoch
Festigung der Gruppe	22	17	24	14	20	21	24	19
Förderung eines kooperativen Gruppenverhaltens	5	2	6	3	4	8	3	7
gegenseitiges Kennenlernen	4	14	2	6	8	3	6	3
Entwicklung des Sozialverhaltens	2	2	2		3	1	4	1
Gemeinschaft,Gruppenbildung,soziales Lernen	33	35	34	23	34	32	37	30
Erziehung zu altruistischen Einstellungen	7		9		11	4	7	7
Erziehung zur Verantwortungsbereitschaft	1		2		2		1	1
Erziehung zu demokratisch-partnerschaftlichem Verhalten (Generationen,Völker usw.)	2	6	2	3	3	3	1	3
richtiges Umgehen mit Suchtmitteln	1		1		1		1	1
Altruismus,Partnerschaft,Verantwortung	11	6	14	3	17	7	9	12
Erlernen technischer Fertigkeiten in bestimmten Verhaltensbereichen	6	14	4		4	6	3	7
Entwicklung intellektueller Fähigkeiten	4	2	4	9	3	3	3	3
Kennenlernen der engeren Umgebung	1				1		1	
Kennenlernen der Natur			1		1			1
technische und intellektuelle Fähigkeiten in verschiedenen Bereichen	11	16	9	9	9	10	7	13

Erziehung zu Ich-stärkenden Persönlichkeitseigenschaften	5	2	6	6	5	5	5	6
Erziehung zur Selbstbestimmung	3		4	3	1	4	3	4
Erziehung zur Kritikfähigkeit	1		1		1	1	1	1
Erziehung zu Ich-stärkenden Persönlichkeitseigenschaften u. zur Selbstbestimmung	9	2	11	9	7	11	8	11
Vorbereitung und Durchführung v. Gottesdiensten	4		6		5	1	5	3
religiöse Erziehung	4				6		6	2
religiöse Erziehung, Gottesdienst	8		11		11	0,9	13	5
kritische Reflexion der eigenen Situation in einzelnen Sozialisationsbereichen	4		3	20	2	7	2	5
Erziehung zur Sensibilität für gesellschaftliche Themen i.w.S.	3		3	6	1	5	1	4
Jugendliche für soziale Probleme ansprechen, die über Unterhaltung hinausgehen	1		1	3	1	3	1	1
Reflexion der eigenen Situation in den Sozialisationsbereichen	8		6	29	4	15	3	11
Information über die Jugendarbeit des Verbandes	1	2	1			1	1	1
Werbung neuer Mitglieder	2	4	2		1	4	3	3
Öffentlichkeitsarbeit für die Ziele des Verbandes und der Trägerorganisation	2	4	2	3		3	1	2
kritische Reflexion über den eigenen Verband		2	2			1	3	
Solidarisierung mit anderen Verbänden		2				1		
Kontakte mit dem Elternhaus fördern, um d. Eltern für d. Verband zu interessieren	2				2	1		2
Ziele zur Systemerhaltung des Verbandes	7	14	7	3	3	10	7	7

Tabelle 90

Tabelle 91

Ziele von Veranstaltungen des letzten halben Jahres (Fortsetzung) (relative Frequenzen)	Dort-mund insges.	fach-+ sachbez. Verbände %	konf. Verb. %	polit. Verb. %	gesellschafts-polit. Ziele 9-12 konserv.	gesellschafts-polit. Ziele 17-27 progr.	sozialpäd. Wissen 1-12 %	sozialpäd. Wissen 13-16 %
kompensatorische Ziele i.S.d.Erholung	3	6	6	3	3	6	6	
Geselligkeit,Feste kultiviert feiern								
Erholung,Entspannung,Geselligkeit	6	7	6	3	4	6	6	5
Begeisterung für Sport wecken	1	6			2		1	
sportinterne Ziele	2	12	1		5	1	5	
Erziehung zum Wettkampf	1	6			2		1	
Sport,Wettkampf	4	23	1		9	1	7	2
Veränderung der gesellschaftlichen Position des Jugendlichen	1			11		3	3	
sozialistische Erziehung	1			6		2		
Emanzipation	1			6		1		
aktives Verändern der gesellschaftlichen Situation des Jugendlichen	3		0,4	23		6	3	2
Zahl der Mitarbeiter	323	71	210	53	82	97	146	177
Zahl der Nennungen (absolut)	360	52	273	35	98	120	152	209
Zahl der möglichen Nennungen (absolut)	969	213	630	159	246	291	438	531
Zahl der Nennungen,gemessen an allen möglichen Nennungen in relativen Frequenzen	37,2%	24,4%	43,3%	22,0%	39,8%	41,2%	37,7%	39,4%

+ Bei der Differenzierung in Ziele wurde die mittlere Gruppe 613-16 Punkte ausgelassen

A) Fragebogenteil A9: Methoden i.e.S.
von Veranstaltungen des letzten halben Jahres (Kategorienschema mit Zahl der Nennungen in relativen Frequenzen)

	Dortmund insges. %	fach-+ sachbez. Verb. %	konf. Verb. %	polit. Verb. %	gesellschaftspolitische Ziele 9-12 konserv. %	17-27 progres. %	sozialpäd. Wissen 1-12 gering %	13-16 hoch %
offene Veranstaltung	1	0	0	5	0	1	0	1
Jugendvollversammlung	7	0	2	5	0	5	12	4
Tag der offenen Tür	7	6	3	3	1	5	14	2
Großveranstaltungen	15	6	5	13	1	10	26	6
Referat/Vortrag	5	0	7	3	12	3	5	4
Hearing	5	24	4	0	6	7	2	9
Frontalmethoden zur Information	10	24	16	3	12	10	7	13
Kleingruppenarbeit	14	6	20	9	21	16	9	16
Diskussion	25	24	24	28	31	24	18	27
Konferenzmethode	1	0	0	0	0	0	0	0
Seminar	7	12	5	28	3	18	7	8
Gesprächsmethoden	47	42	49	65	55	58	44	53
Befragung	3	12	0	3	0	4	0	3
Rollenspiel	7	0	7	9	0	7	0	9
Projektmethode	7	0	11	0	16	3	12	5
Demonstration	1	0	1	0	0	0	0	1
Filmabend	5	18	4	0	6	4	7	5
Planungsstrategien	2	0	2	0	3	0	2	2
Brainstorming	2	0	1	3	0	1	2	2
Collagen	1	0	1	3	0	1	0	1
Interpretation v. Texten, Aufsätze	1	0	2	0	0	1	2	1
Spezielle Methoden	29	30	29	18	25	20	25	20
insgesamt	101%	102 %	99%	99%	99%	98%	102%	101%
Zahl der genannten Methoden	152	17	95	37	32	74	43	106

Tabelle 92

B) **Inhaltlich-methodische Aktivitäten**

gemütliches Beisammensein	6	7	5	5	4	6	4	6
Tanzabende	2	1	2	0	0	2	1	2
Volkstanz	1	2	0	0	1	1	0	2
Spiele	9	2	10	5	11	11	6	9
Geselligkeit, bunte Abende	18	12	17	10	16	20	11	19
Besuch politischer Veranstaltungen	1	2	0	10	0	4	0	2
Musik machen	4	0	4	3	2	3	3	5
Musik hören	1	4	0	0	0	1	0	0
Laienspiel	2	0	3	0	1	2	2	3
Theaterbesuche	1	1	1	3	0	2	1	1
Besichtigungen sehenswerter Objekte	3	3	4	3	2	3	3	4
Werken,Basteln,kreatives Gestalten	8	3	11	5	8	13	7	9
Gestaltung des äußeren Rahmens	2	1	3	3	1	3	2	3
Gruppenaktivitäten allgemeiner Art	5	5	6	3	7	3	8	3
verschiedenste Gruppenaktivitäten	27	19	32	30	21	34	26	30
Vereinsfeste	2	3	3	0	2	1	2	3
religiöse Feste (Gottesdienst)	3	0	5	0	6	1	5	6
volkstümliche Feste	6	4	8	3	6	3	7	6
Feste aller Art	11	7	16	3	14	4	14	15
Reisen mit Bildungscharakter	8	8	7	23	8	14	8	8
Reise mit Freizeitcharakter	10	4	11	8	7	13	8	11
Reise mit micht eindeutigem Ziel	4	5	4	10	4	5	5	5
Freizeiten,Wochenenden,Reisen	22	17	22	41	19	32	21	24

Tabelle 93

Tabelle 94

Inhaltlich-methodische Aktivitäten (Fortsetzung)	Dort-mund insges. %	fach-+ sachbez Verb. %	konf. Verb. %	polit. Verb. %	gesellschafts-polit.Ziele 9-12 konserv.	gesellschafts-polit.Ziele 17-27 progr.	sozialpäd. Wissen 1-12 gering	sozialpäd. Wissen 13-16 hoch
soziale Aktion (Spenden,Altkleider usw.)	3	1	4	5	6	1	5	2
soziales Engagement für Randgruppen	2	0	3	5	2	4	2	2
soziales Engagement	5	1	7	10	8	5	7	4
Sport	11	36	4	0	21	2	18	7
Jugendzeitung	1	0	1	0	0	0	0	0
Selbstbeschäftigung	0	0	0	0	0	0	0	0
Schulaufgabenhilfe	1	0	1	0	0	2	0	0
gemeinsame Aktion mit anderen Verbänden	1	4	1	3	1	2	0	1
Jugendleiterausbildung	1	2	1	3	1	2	0	0
Zusammenarbeit mit der Schule	1	2	0	0	0	0	0	0
Sonstiges	5	3	5	6	2	6	0	1
insgesamt	99%	100%	103%	100%	101%	102%	97%	100%
Zahl der Nennungen (absolut)	477	105	317	40	136	110	203	274
c. Inhalte i.e.S.								
Schule	1	0	2	0	0	0	2	0
Elternhaus	1	0	1	0	0	0	0	1
religiöse Themen	16	0	29	0	31	7	30	6
Themen aus dem Berufsbereich	18	0	5	53	0	26	18	16
politische Bildung i.e.S.	6	6	5	7	0	11	2	11
Dritte Welt	7	16	9	0	19	4	7	6
Freizeit	2	6	2	0	0	4	2	2
Sexualität	2	0	0	7	0	4	0	5
Arbeitslosigkeit	5	6	2	0		7	2	6
Randgruppen	3	0	5	0	6	0	2	3
Verbandsprobleme	5	24	2	0	6	7	5	5
Behinderte/Alte/Gastarbeiter	5	6	7	0	6	0	7	3

Tabelle 95

Bundeswehr/Ersatzdienst	3	0	3	6	6	2	2	5
Jugendschutz	2	0	2	3	0	4	2	4
Lebensfragen	3	0	5	0	17	0	5	3
technische Themen	1	4	0	0	6	0	2	0
medizinische Themen	1	0	2	0	0	0	2	0
Agression	1	0	2	0	0	2	0	2
Medienerziehung	4	0	5	3	0	2	2	6
Allgemeinbildung	3	0	3	3	0	2	2	3
gesellschaftspolitische Themen i.w.S.	7	12	7	6	0	7	2	13
Fotografie/Film	5	6	2	10	0	9	2	5
Jugendarbeit	3	18	2	0	0	2	2	3
Themenbereiche insgesamt	104%	104%	102%	98%	103 %	100%	100%	102%
Zahl der genannten Inhalte i.e.S. (in absoluten Zahle n)	106	17	58	30	16	50	44	64

Tabelle 96

Verteilung der genannten Methoden auf die Variablen "gesellschaftspolitische Ziele" und"sozialpäd./sozialwiss. Wissen" relative Frequenzen und absolute Frequ. (M)	gesellschafts-polit. Ziele 9-12 konserv. %(M)	17-27 progr. %(M)	sozialpäd. Wissen 1-12 gering %(M)	13-16 hoch %(M)
Gesprächsmethoden in der Seminar- und Kleingruppenarbeit	55(17)	58(43)	44(18)	53(56)
Spezielle Methoden (Rollenspiel,Projekt,Film,Befragung,Demonstration, Collagen , Interpretation von Texten)	25(8)	20(15)	28(12)	29(30)
"Frontalmethoden"zur Information: Referat, Vortrag, Hearing	18(6)	10(8)	7(3)	13(14)
Großveranstaltungen: offene Veranstaltungen, Tage der "Offenen Tür", Jugendvollversammlung	1(1)	10(8)	26(11)	6(6)
Methoden i.e.S. insgesamt +	99%	98%	102%	101%
+ Die von der Gesamtsumme 100% abweichenden Prozentzahlen ergeben sich aufgrund von Auf-bzw. Abrundungen				
Zahl der Nennungen insgesamt (in absoluten Zahlen)	32	74	43	106

Tabelle 97

S T A T I S T I C A L A N A L Y S I S S Y S T E M

TABLE OF FORTBILD BY VERBAND

FORTBILD	VERBAND			
FREQUENCY / EXPECTED / DEVIATION / CELL CHI2 / PERCENT / ROW PCT / COL PCT	.	fach-+ sachbez. Verb.	konf. Verb.	polit. Verb.	TOTAL
bisher nicht	2	32	44	10	86
	.	19.8	56.1	10.1	
	.	12.2	-12.1	-0.1	
	.	7.6	2.6	0.0	
	.	9.94	13.66	3.11	26.71
	.	37.21	51.16	11.63	
	.	43.24	20.95	26.32	
schon teilge- nommen	8	42	166	28	236
	.	54.2	153.9	27.9	
	.	-12.2	12.1	0.1	
	.	2.8	0.9	0.0	
	.	13.04	51.55	8.70	73.29
	.	17.80	70.34	11.86	
	.	56.76	79.05	73.68	
TOTAL	.	74	210	38	322
	.	22.98	65.22	11.80	100.00

CHI-SQUARE =

13.893 WITH 2 D.F., PROB OF GREATER VALUE UNDER HO = 0.0010

Tabelle 98

S T A T I S T I C A L A N A L Y S I S S Y S T E M

TABLE OF TEILNDAU BY VERBAND

TEILNDAU VERBAND

FREQUENCY / EXPECTED / DEVIATION / CELL CHI2 / PERCENT / ROW PCT / COL PCT	.	fach-+ sachbez. Verb.	konf. Verb.	polit. Verb.	TOTAL
.	0	1	1	2	.
	.	.	.	.	
	.	.	.	.	
	.	.	.	.	
	.	.	.	.	.
	.	.	.	.	
	.	.	.	.	
weniger Aus- und Fortbildg. (1-25 AE)	5	25	113	9	147
	.	26.0	104.5	16.5	
	.	-1.0	8.5	-7.5	
	.	0.0	0.7	3.4	
	.	10.78	48.71	3.88	63.36
	.	17.01	76.97	6.12	
	.	60.98	68.48	34.62	
mehr Aus- und Fortbildg. (25-100)	3	16	52	17	85
	.	15.0	60.5	9.5	
	.	1.0	-8.5	7.5	
	.	0.1	1.2	5.9	
	.	6.90	22.41	7.33	36.64
	.	18.82	61.18	20.00	
	.	39.02	31.52	65.38	
TOTAL	.	41	165	26	232
	.	17.67	71.12	11.21	100.00

CHI-SQUARE =

11.221 WITH 2 D.F., PROB OF GREATER VALUE UNDER HO = 0.0037

Tabelle 99

S T A T I S T I C A L A N A L Y S I S S Y S T E M

CHI-SQUARE TABLE FOR MAGRP VERSUS FORTBILD

FORTBILD

MAGRP	bisher nicht	ja	TOTALS
ehreanamtl. Mitarbeiter	78.00 75.35 0.09	203.00 205.65 0.03	281.00 281.00 0.13
nebenamtl. Mitarbeiter	7.00 7.24 0.01	20.00 19.76 0.00	27.00 27.00 0.01
hauptamtl. Mitarbeiter	0.0 2.41 2.41	9.00 6.59 0.88	9.00 9.00 3.30
TOTALS	85.00 85.00 2.51	232.00 232.00 0.92	317.00 317.00 3.44

TOTAL CHI-SQUARE = 3.43590 WITH 2 D.F. PROB > CHISQ =0.1771

Tabelle 100

S T A T I S T I C A L A N A L Y S I S S Y S T E M

CHI-SQUARE TABLE FOR MAGRP VERSUS TEILNDAU

TEILNDAU

MAGRP	niedriger 1 - 25 AE	höher 25 - 100 AE	TOTALS
ehrenamtl. Mitarbeiter	210.00 209.31 0.01	71.00 72.69 0.04	281.00 281.00 0.05
nebemamtl. Mitarbeiter	21.00 20.02 0.05	6.00 6.98 0.14	27.00 27.00 0.19
hauptamtl. Mitarbeiter	4.00 6.67 1.07	5.00 2.33 3.07	9.00 9.00 4.14
TOTALS	235.00 235.00 1.13	82.00 82.00 3.24	317.00 317.00 4.38

TOTAL CHI-SQUARE = 4.37655 WITH 2 D.F. PR[illegible] > CHISQ [illegible]

Tabelle 101

S T A T I S T I C A L A N A L Y S I S S Y S T E M

TABLE OF FORTBILD BY ALTER.

FORTBILD	ALTER			
FREQUENCY / EXPECTED / DEVIATION / CELL CHI2 / PERCENT / ROW PCT / COL PCT	.	14 - 21 Jahre	22-30 Jahre	über 30 Jahre	TOTAL
bisher keine	0	41	20	27	88
	.	44.4	21.8	21.8	
	.	-3.4	-1.8	5.2	
	.	0.3	0.1	1.2	
	.	12.54	6.12	8.26	26.91
	.	46.59	22.73	30.68	
	.	24.85	24.69	33.33	
ja	5	124	61	54	239
	.	120.6	59.2	59.2	
	.	3.4	1.8	-5.2	
	.	0.1	0.1	0.5	
	.	37.92	18.65	16.51	73.09
	.	51.88	25.52	22.59	
	.	75.15	75.31	66.67	
TOTAL	.	165	81	81	327
	.	50.46	24.77	24.77	100.00

CHI-SQUARE =

2.258 WITH 2 D.F., PROB OF GREATER VALUE UNDER HO = 0.3233

Tabelle 102

S T A T I S T I C A L A N A L Y S I S S Y S T E M

TABLE OF FORTBILD BY ALTER.

FORTBILD ALTER

FREQUENCY / EXPECTED / DEVIATION / CELL CHI2 / PERCENT / ROW PCT / COL PCT	.	14 - 21 Jahre	22-30 Jahre	über 30 Jahre	TOTAL
bisher keine	0	41	20	27	88
	.	44.4	21.8	21.8	
	.	-3.4	-1.8	5.2	
	.	0.3	0.1	1.2	
	.	12.54	6.12	8.26	26.91
	.	46.59	22.73	30.68	
	.	24.85	24.69	33.33	
ja	5	124	61	54	239
	.	120.6	59.2	59.2	
	.	3.4	1.8	-5.2	
	.	0.1	0.1	0.5	
	.	37.92	18.65	16.51	73.09
	.	51.88	25.52	22.59	
	.	75.15	75.31	66.67	
TOTAL	.	165	81	81	327
	.	50.46	24.77	24.77	100.00

CHI-SQUARE =

2.258 WITH 2 D.F., PROB OF GREATER VALUE UNDER HO = 0.3233

Tabelle 103

S T A T I S T I C A L A N A L Y S I S S Y S T E M

TABLE OF FORTBILD BY GESCHLHI

FORTBILD	GESCHLHI		
FREQUENCY / EXPECTED / DEVIATION / CELL CHI2 / PERCENT / ROW PCT / COL PCT	.	männl.	weibl.	TOTAL
	0	65	23	88
	.	63.0	25.0	
bisher	.	2.0	-2.0	
	.	0.1	0.2	
keine	.	19.64	6.95	26.59
	.	73.86	26.14	
	.	27.43	24.47	
	1	172	71	243
	.	174.0	69.0	
	.	-2.0	2.0	
ja	.	0.0	0.1	
	.	51.96	21.45	73.41
	.	70.78	29.22	
	.	72.57	75.53	
TOTAL	.	237	94	331
	.	71.60	28.40	100.00

CHI-SQUARE =

0.302 WITH 1 D.F., PROB OF GREATER VALUE UNDER HO = 0.5828

Tabelle 104

S T A T I S T I C A L A N A L Y S I S S Y S T E M

TABLE OF TEILNDAU BY GESCHLH1

TEILNDAU	GESCHLH1			
FREQUENCY / EXPECTED / DEVIATION / CELL CHI2 / PERCENT / ROW PCT / COL PCT	.	männl.	weibl.	TOTAL
.	0	3	1	.
	.	.	.	
	.	.	.	
	.	.	.	
	.	.	.	.
	.	.	.	
	.	.	.	
	0	107	45	152
	.	107.5	44.5	
niedriger	.	-0.5	0.5	
	.	0.0	0.0	
1 - 25 AE	.	44.77	18.83	63.60
	.	70.39	29.61	
	.	63.31	64.29	
	1	62	25	87
	.	61.5	25.5	
höher	.	0.5	-0.5	
	.	0.0	0.0	
25-100 AE	.	25.94	10.46	36.40
	.	71.26	28.74	
	.	36.69	35.71	
TOTAL		169	70	239
		70.71	29.29	100.00

CHI-SQUARE =

0.020 WITH 1 D.F., PROB OF GREATER VALUE UNDER HO = 0.8870

Tabelle 105

S T A T I S T I C A L A N A L Y S I S S Y S T E M

TABLE OF FORTBILD BY ZIELGRP

FORTBILD	ZIELGRP		
FREQUENCY / EXPECTED / DEVIATION / CELL CHI2 / PERCENT / ROW PCT / COL PCT	.	nur Kinder	Jugend.	TOTAL
bisher keine	4	16	68	84
	.	16.0	68.0	
	.	0.0	-0.0	
	.	0.0	0.0	
	.	4.98	21.18	26.17
	.	19.05	80.95	
	.	26.23	26.15	
ja	7	45	192	237
	.	45.0	192.0	
	.	-0.0	0.0	
	.	0.0	0.0	
	.	14.02	59.81	73.83
	.	18.99	81.01	
	.	73.77	73.85	
TOTAL	.	61	260	321
	.	19.00	81.00	100.00

CHI-SQUARE =

0.000 WITH 1 D.F., PROB OF GREATER VALUE UNDER HO = 0.9903

Tabelle 106

S T A T I S T I C A L A N A L Y S I S S Y S T E M

TABLE OF TEILNDAU BY ZIELGRP

TEILNDAU / ZIELGRP	.	nur Kinder	Jugendl.+ Heranw.	TOTAL
.	0	1	3	.
	.	.	.	
	.	.	.	
	.	.	.	
	.	.	.	.
	.	.	.	
	.	.	.	
	8	48	184	232
niedriger	.	43.9	188.1	
	.	4.1	-4.1	
1-25 AE	.	0.4	0.1	
	.	15.14	58.04	73.19
	.	20.69	79.31	
	.	80.00	71.60	
	3	12	73	85
höher	.	16.1	68.9	
	.	-4.1	4.1	
25 - 100 AE	.	1.0	0.2	
	.	3.79	23.03	26.81
	.	14.12	85.88	
	.	20.00	28.40	
TOTAL	.	60	257	317
	.	18.93	81.07	100.00

CHI-SQUARE =

1.751 WITH 1 D.F., PROB OF GREATER VALUE UNDER HO = 0.1858

Tabelle 107

S T A T I S T I C A L A N A L Y S I S S Y S T E M

TABLE OF FORTBILD BY SCHICHT

FORTBILD	SCHICHT.			
FREQUENCY / EXPECTED / DEVIATION / CELL CHI2 / PERCENT / ROW PCT / COL PCT	.	obere + mittlere Schichten	untere Schichten	TOTAL
bisher keine	9	53	26	79
	.	56.3	22.7	
	.	-3.3	3.3	
	.	0.2	0.5	
	.	17.91	8.78	26.69
	.	67.09	32.91	
	.	25.12	30.59	
ja	27	158	59	217
	.	154.7	62.3	
	.	3.3	-3.3	
	.	0.1	0.2	
	.	53.38	19.93	73.31
	.	72.81	27.19	
	.	74.88	69.41	
TOTAL	.	211	85	296
	.	71.28	28.72	100.00

CHI-SQUARE =

0.926 WITH 1 D.F., PROB OF GREATER VALUE UNDER HO = 0.3358

Tabelle 108

S T A T I S T I C A L A N A I Y S I S S Y S T E M

TABLE OF TEILNDAU BY SCHICHT

TEILNDAU	SCHICHT.			
FREQUENCY EXPECTED DEVIATION CELL CHI2 PERCENT ROW PCT COL PCT	.	obere + mittlere Schicht	untere Schichten	TOTAL
.	0	1	3	.
	.	.	.	
	.	.	.	
	.	.	.	
	.	.	.	
	.	.	.	.
	.	.	.	
	.	.	.	
niedriger 1-25 AE	13	104	35	139
	.	102.5	36.5	
	.	1.5	-1.5	
	.	0.0	0.1	
	.	48.83	16.43	65.26	
	.	74.82	25.18	
	.	66.24	62.50	
höher 25-100 AE	14	53	21	74
	.	54.5	19.5	
	.	-1.5	1.5	
	.	0.0	0.1	
	.	24.88	9.86	34.74
	.	71.62	28.38	
	.	33.76	37.50	
TOTAL	.	157	56	213
	.	73.71	26.29	100.00

CHI-SQUARE =

0.255 WITH 1 D.F., PROB OF GREATER VALUE UNDER HO = 0.6136

Tabelle 109

TABLE OF FORTBILD BY BERUF

FORTBILD	BERUF .			
FREQUENCY / EXPECTED / DEVIATION / CELL CHI2 / PERCENT / ROW PCT / COL PCT	.	Lehrabschl.	höher qualifiz. Berufsausbildg.	TOTAL
bisher keine	20	30	38	68
	.	28.5	39.5	
	.	1.5	-1.5	
	.	0.1	0.1	
	.	12.45	15.77	28.22
	.	44.12	55.88	
	.	29.70	27.14	
ja	71	71	102	173
	.	72.5	100.5	
	.	-1.5	1.5	
	.	0.0	0.0	
	.	29.46	42.32	71.78
	.	41.04	58.96	
	.	70.30	72.86	
TOTAL	.	101	140	241
	.	41.91	58.09	100.00

CHI-SQUARE =

0.190 WITH 1 D.F., PROB OF GREATER VALUE UNDER HO = 0.6630

Tabelle 110

S T A T I S T I C A L A N A L Y S I S S Y S T E M

TABLE OF TEILNDAU BY SCHULE

TEILNDAU SCHULE 1

FREQUENCY / EXPECTED / DEVIATION / CELL CHI2 / PERCENT / ROW PCT / COL PCT	Haupt-schule	weiter-führende Schule	TOTAL
.	2	1	1	.
	.	.	.	
	.	.	.	
	.	.	.	
	.	.	.	.
	.	.	.	
	.	.	.	
	23	31	98	129
	.	26.2	102.8	
niedriger	.	4.8	-4.8	
1-25 AE	.	0.9	0.2	
	.	15.74	49.75	65.48
	.	24.03	75.97	
	.	77.50	62.42	
	20	9	59	63
höher	.	13.8	54.2	
26-100 AE	.	-4.8	4.8	
	.	1.7	0.4	
	.	4.57	29.95	34.52
	.	13.24	86.76	
	.	22.50	37.53	
TOTAL	.	40	157	197
	.	20.30	79.70	100.00

CHI-SQUARE =

3.307 WITH 1 D.F., PROB OF GREATER VALUE UNDER HO = 0.0732

Tabelle 111

S T A T I S T I C A L A N A L Y S I S S Y S T E M

TABLE OF TEILNDAU BY BERUF

TEILNDAU BERUF

FREQUENCY / EXPECTED / DEVIATION / CELL CHI2 / PERCENT / ROW PCT / COL PCT	.	Lehrabschl.	höhere Berufsqualifikation	TOTAL
.	0	3	1	.
	.	.	.	
	.	.	.	
	.	.	.	
	.	.	.	.
	.	.	.	
	.	.	.	
	39	51	62	113
niedriger	.	45.5	67.5	
	.	5.5	-5.5	
1 - 25 AE	.	0.7	0.5	
	.	30.18	36.69	66.86
	.	45.13	54.87	
	.	75.00	61.39	
	32	17	39	56
höher	.	22.5	33.5	
	.	-5.5	5.5	
26-100 AE	.	1.4	0.9	
	.	10.06	23.08	33.14
	.	30.36	69.64	
	.	25.00	38.61	
TOTAL	.	68	101	169
	.	40.24	59.76	100.00

CHI-SQUARE =

3.393 WITH 1 D.F., PROB OF GREATER VALUE UNDER HO = 0.0652

Tabelle 112

S T A T I S T I C A L A N A L Y S I S S Y S T E M

TABLE OF PAEDB' BY FORTBILD

PAEDB	FORTBILD		
FREQUENCY EXPECTED DEVIATION CELL CHI2 PERCENT ROW PCT COL PCT	bisher keine	ja	TOTAL
.	15	30	.
keine päd. Ausbildung	64 57.2 6.8 0.8 22.30 28.44 87.67	161 167.8 -6.8 0.3 56.10 71.56 75.23	225 78.40
mit päd. Ausbildung	9 15.8 -6.8 2.9 3.14 14.52 12.33	53 46.2 6.8 1.0 18.47 85.48 24.77	62 21.60
TOTAL	73 25.44	214 74.56	287 100.00

CHI-SQUARE =

4.972 WITH 1 D.F., PROB OF GREATER VALUE UNDER H0 = 0.0258

Tabelle 113

S T A T I S T I C A L A N A L Y S I S S Y S T E M

TABLE OF TEILNDAU BY PAEDB

TEILNDAU PAEDB

FREQUENCY / EXPECTED / DEVIATION / CELL CHI2 / PERCENT / ROW PCT / COL PCT	.	ohne päd Ausb.	mit päd. Ausb.	TOTAL
.	0	2	2	.
	.	.	.	
	.	.	.	
	.	.	.	
	.	.	.	.
	.	.	.	
	.	.	.	
niedriger 1-25 AE	14	103	35	138
	.	104.5	33.5	
	.	-1.5	1.5	
	.	0.0	0.1	
	.	49.05	16.67	65.71	
	.	74.64	25.36	
	.	64.78	68.63	
höher 25-100 AE	16	56	16	72
	.	54.5	17.5	
	.	1.5	-1.5	
	.	0.0	0.1	
	.	26.67	7.62	34.29	
	.	77.78	22.22	
	.	35.22	31.37	
TOTAL	.	152	51	210
	.	75.71	24.29	100.00

CHI-SQUARE =

0.254 WITH 1 D.F., PROB OF GREATER VALUE UNDER HO = 0.6145

Tabelle 114

S T A T I S T I C A L A N A L Y S I S S Y S T E M

TABLE OF FAMSTAND BY FORTBILD

FAMSTAND	FORTBILD		
FREQUENCY EXPECTED DEVIATION CELL CHI2 PERCENT ROW PCT COL PCT	bisher keine	ja	TOTAL
.	1	12	. .
ledig	56 63.3 -7.3 0.8 16.77 23.93 62.22	179 171.7 7.3 0.3 53.59 76.17 73.36	235 70.36
verh.	34 26.7 7.3 2.0 10.18 34.34 37.78	65 72.3 -7.3 0.7 19.46 65.66 26.64	99 29.64
TOTAL	90 26.95	244 73.05	334 100.00

CHI-SQUARE =
3.911 WITH 1 D.F., PROB OF GREATER VALUE UNDER HO = 0.0480

Tabelle 115

STATISTICAL ANALYSIS SYSTEM

TABLE OF FAMSTAND BY TEILNDAU

FAMSTAND	TEILNDAU	niedr. 1-25 AE	höher 26-100	TOTAL
.	FREQUENCY	1	6	6	.
	EXPECTED	.	.	.	
	DEVIATION	.	.	.	
	CELL CHI2	.	.	.	
	PERCENT	.	.	.	.
	ROW PCT	.	.	.	
	COL PCT	.	.	.	
ledig	FREQUENCY	2	162	71	233
	EXPECTED	.	169.3	63.7	
	DEVIATION	.	-7.3	7.3	
	CELL CHI2	.	0.3	0.8	
	PERCENT	.	49.24	21.58	70.82
	ROW PCT	.	69.53	30.47	
	COL PCT	.	67.78	78.89	
verh.	FREQUENCY	3	7?	19	96
	EXPECTED	.	69.7	26.3	
	DEVIATION	.	7.3	-7.3	
	CELL CHI2	.	0.8	2.0	
	PERCENT	.	23.40	5.78	29.18
	ROW PCT	.	80.21	19.79	
	COL PCT	.	32.22	21.11	
TOTAL		.	239	90	329
		.	72.64	27.36	100.00

CHI-SQUARE =
3.903 WITH 1 D.F., PROB OF GREATER VALUE UNDER HO = 0.0482

Tabelle 116

S T A T I S T I C A L A N A L Y S I S S Y S T E M

TABLE OF NREFORM1 BY FORTBILD

NREFORM1	FORTBILD		
FREQUENCY / EXPECTED / DEVIATION / CELL CHI2 / PERCENT / ROW PCT / COL PCT	bisher keine	ja	TOTAL
niedrig (0-14 P.)	17 / 25.7 / -8.7 / 3.0 / 5.12 / 17.53 / 19.32	80 / 71.3 / 8.7 / 1.1 / 24.10 / 82.47 / 32.79	97 / 29.22
mittel (15-20 P.)	40 / 39.2 / 1.8 / 0.1 / 12.05 / 27.78 / 45.45	104 / 105.8 / -1.8 / 0.0 / 31.33 / 72.22 / 42.62	144 / 43.37
hoch (21-30 P.)	31 / 24.1 / 6.9 / 2.0 / 9.34 / 34.07 / 35.23	60 / 66.9 / -6.9 / 0.7 / 18.07 / 65.93 / 24.59	91 / 27.41
TOTAL	88 / 26.51	244 / 73.49	332 / 100.00

CHI-SQUARE =

6.805 WITH 2 D.F., PROB OF GREATER VALUE UNDER HO = 0.0333

Tabelle 117

S T A T I S T I C A L A N A L Y S I S S Y S T E M

CHI-SQUARE TABLE FOR NREFORM1 VERSUS TEILNDAU

TEILNDAU

NREFORM1	niedriger 1-25 AE	höher 26 - 100 AE	TOTALS
niedrig (0-14 P.)	8.00 12.67 1.72	9.00 4.33 5.04	17.00 17.00 6.76
mittel (15-20 P.)	228.00 223.60 0.09	72.00 76.40 0.25	300.00 300.00 0.34
hoch (21-30 P.)	4.00 3.73 0.02	1.00 1.27 0.06	5.00 5.00 0.08
TOTALS	240.00 240.00 1.83	82.00 82.00 5.35	322.00 322.00 7.18

TOTAL CHI-SQUARE = 7.17948 WITH 2 D.F. PROB > CHISQ =0.0270

Tabelle 118

S T A T I S T I C A L A N A L Y S I S S Y S T E M

TABLE OF FORTBILD BY ZIELE

FORTBILD	ZIELE			
FREQUENCY EXPECTED DEVIATION CELL CHI2 PERCENT ROW PCT COL PCT	.	9 - 16 P Punkte	17-27 P Punkte	TOTAL
bisher	15	63	10	73
	.	52.4	20.6	
	.	10.6	-10.6	
	.	2.1	5.4	
	.	21.65	3.44	25.09
	.	86.30	13.70	
	.	30.14	12.20	
keine	26	146	72	218
	.	156.6	61.4	
	.	-10.6	10.6	
	.	0.7	1.8	
	.	50.17	24.74	74.91
	.	66.97	33.03	
	.	69.86	87.80	
TOTAL	.	209	82	291
	.	71.82	28.18	100.00

CHI-SQUARE = 10.095 WITH 1 D.F., PROB OF GREATER VALUE UNDER HO = 0.0015

Tabelle 119

STATISTICAL ANALYSIS SYSTEM

TABLE OF WISSEN BY FORTBILD

WISSEN	FORTBILD		
FREQUENCY EXPECTED DEVIATION CELL CHI2 PERCENT ROW PCT COL PCT	bisher keine	ja	TOTAL
.	0	1	.
niedrig 1 - 8 P.	55 39.3 15.7 6.2 16.62 37.16 62.50	93 108.7 -15.7 2.3 28.10 62.84 38.27	148 44.71
hoch 9 - 16 P.	33 48.7 -15.7 5.0 9.97 18.03 37.50	150 134.3 15.7 1.8 45.32 81.97 61.73	183 55.29
TOTAL	88 26.59	243 73.41	331 100.00

CHI-SQUARE =

15.341 WITH 1 D.F., PROB OF GREATER VALUE UNDER HO = 0.0001

Tabelle 120

CHI-SQUARE TABLE FOR TEILNDAU VERSUS WISSEN

	WISSEN		
TEILNDAU	niedrig 0 - 8 P.	hoch 9 - 16 P.	
niedriger 1 - 25 AE	61 49,2 2,83	31 42,8 3,25	92
höher 26 - 100 AE	32 43,8 3,18	50 38,2 3,65	82
	93	81	174

TOTAL CHI-SQUARE = 12,91 WITH 1 D.F. PROB> CHISQ = 0,005

Tabelle 121

S T A T I S T I C A L A N A L Y S I S S Y S T E M

TABLE OF DIREKTI1 BY FORTBILD

DIREKTI1	FORTBILD		
FREQUENCY EXPECTED DEVIATION CELL CHI2 PERCENT ROW PCT COL PCT	bisher keine	ja	TOTAL
niedrig (kleiner als -13)	43 46.9 -3.9 0.3 12.95 24.29 48.86	134 130.1 3.9 0.1 40.36 75.71 54.92	177 53.31
hoch (größer als -13)	45 41.1 3.9 0.4 13.55 29.03 51.14	110 113.9 -3.9 0.1 33.13 70.97 45.08	155 46.69
TOTAL	88 26.51	244 73.49	332 100.00

CHI-SQUARE =

0.952 WITH 1 D.F., PROB OF GREATER VALUE UNDER HO = 0.3291

Tabelle 122

S T A T I S T I C A L A N A L Y S I S S Y S T E M

TABLE OF DIREKTI1 BY FORTBILD

DIREKTI1	FORTBILD		
FREQUENCY EXPECTED DEVIATION CELL CHI2 PERCENT ROW PCT COL PCT	bisher keine	ja	TOTAL
niedrig (kleiner als -13)	43 46.9 -3.9 0.3 12.95 24.29 48.86	134 130.1 3.9 0.1 40.36 75.71 54.92	177 53.31
hoch (größer als -13)	45 41.1 3.9 0.4 13.55 29.03 51.14	110 113.9 -3.9 0.1 33.13 70.97 45.08	155 46.69
TOTAL	88 26.51	244 73.49	332 100.00

CHI-SQUARE = 0.952 WITH 1 D.F., PROB OF GREATER VALUE UNDER HO = 0.3291

Tabelle 123

S T A T I S T I C A L A N A L Y S I S S Y S T E M

TABLE OF SCHWIER1 BY FORTBILD

SCHWIER1	FORTBILD		
FREQUENCY EXPECTED DEVIATION CELL CHI2 PERCENT ROW PCT COL PCT	bisher keine	ja	TOTAL
.	1	8	.
niedrig (1-24 P.)	39 38.8 0.2 0.0 12.07 27.08 44.83	105 105.2 -0.2 0.0 32.51 72.92 44.49	144 44.58
hoch (über 24)	48 48.2 -0.2 0.0 14.86 26.82 55.17	131 130.8 0.2 0.0 40.56 73.18 55.51	179 55.42
TOTAL	87 26.93	236 73.07	323 100.00

CHI-SQUARE = 0.003 WITH 1 D.F., PROB OF GREATER VALUE UNDER HO = 0.9570

Tabelle 124

S T A T I S T I C A L A N A L Y S I S S Y S T E M

TABLE OF AUTONOM1 BY FORTBILD

AUTONOM1	FORTBILD		
FREQUENCY EXPECTED DEVIATION CELL CHI2 PERCENT ROW PCT COL PCT	bisher keine	ja	TOTAL
.	1	8	.
niedrig (1-24 P,)	80 77.6 2.4 0.1 24.77 27.78 91.95	208 210.4 -2.4 0.0 64.40 72.22 88.14	288 89.16
Koch (über 24 P.)	7 9.4 -2.4 0.6 2.17 20.00 8.05	28 25.6 2.4 0.2 8.67 80.00 11.86	35 10.84
TOTAL	87 26.93	236 73.07	323 100.00

CHI-SQUARE =

0.959 WITH 1 D.F., PROB OF GREATER VALUE UNDER HO = 0.3274

Tabelle 125

Verteilung der -auf Aus- und Fortbildungskursen behandelten - Themen auf die drei Haupt-Verbandsgruppen:
"Inhalte der Jugendarbeit und ihre didaktische Aufbereitung"
(relative und - in Klammern: absolute Frequenzen = T)

angegebene Themen	Dortmund insges. % (T)	fach- u. sachbez. Verbände % (T)	konfess. Verbände % (T)	polit. Verbände % (T)
kreatives Gestalten (Musik,Werken,Basteln)	14% (22)	4% (1)	16% (17)	15% (4)
politische Bildung	15% (24)	11% (3)	14% (14)	22% (6)
religiöse Themen	22% (35)	0% 0	34% (35)	0% 0
Ferienmaßnahmen	4% (6)	7% (2)	4% (4)	0% 0
Lebensfragen	3% (5)	0% 0	5% (5)	0% 0
Behindertenarbeit	2% (4)	0% 0	4% (4)	0% 0
Spielpädagogik	12% (19)	4% (1)	17% (18)	0% 0
gesellschaftspolit. Themen i.w.S.	16% (26)	29% (8)	4% (4)	52% (14)
Sport	8% (13)	39% (11)	2% (2)	4% (1)
Sonstiges	3% (5)	7% (2)	0 0	7% (2)
insgesamt	100% (160)	100% (28)	100% (103)	100% (27)

Tabelle 126

Verteilung von Themen, die auf Aus- und Fortbildungskursen behandelt wurden, in den drei Haupt-Verbandsgruppen: "Theorie und Organisation der Jugendarbeit allgemein und des eigenen Verbandes": (relative und - in Klammern: absolute Frequenzen=T)

angegebene Themen	Dortmund insgesamt %	(T)	fach- und sachbez. Verbände %	(T)	konfess. Verbände %	(T)	politische Verbände %	(T)
Theorie d. Jugendarbeit allgemein	15	(9)	25	(1)	13	(7)	17	(1)
Verbandsarbeit und offene Jugendarbeit	5	(3)	0	0	6	(3)	0	0
jugendpolit.Rahmen (Landes-,Bundesjugend-plan,Jugendhilfeplan)	8	(5)	0	0	10	(5)	0	0
Erfahrungsaustausch über Jugendarbeit	10	(6)	25	(1)	10	(5)	0	0
Rolle des Mitarbeiters im Verband	3	(2)	25	(1)	2	(1)	0	0
Beziehung zu anderen Verbänden	2	(1)	0	0	2	(1)	0	0
Ziele und organisatorische Aspekte des eigenen Verbandes	38	(24)	25	(1)	38	(20)	50	(3)
Mitarbeitergewinnung	5	(3)	0	0	6	(3)	0	0
Finanzen	11	(7)	0	0	11	(6)	17	(1)
Mitbestimmungsfragen	3	(2)	0	0	2	(1)	17	(1)
insgesamt	100%	(62)	100%	(4)	100%	(52)	100%	(6)

Tabelle 127

Verteilung von Themen, die auf Aus- und Fortbildungskursen behandelt wurden, in den drei Haupt-Verbandsgruppen:
"Praktisch-pädagogische Fragen der Jugendarbeit"
(relative und - in Klammern: absolute Frequenzen = T)

angegebene Themen	Dortmund insgesamt %	(T)	fach- und sachbez. Verbände %	(T)	konfess. Verbände %	(T)	polit. Verbände %	(T)
Gruppenführung (Disziplin, Teamarbeit, Menschenführung	17	(30)	0	0	18	(29)	7	(1)
Gruppenzusammenhalt (Förderung.d.Kameradschaft)	3	(6)	0	0	4	(6)	0	0
Methoden, Medien,	36	(66)	20	(1)	37	(60)	33	(5)
didaktische Planung von Gruppenstunden	19	(35)	20	(1)	19	(30)	27	(4)
Motivierung d. Jugendl.	3	(5)	0	0	2	(4)	7	(1)
Training des eigenen Gruppenverhaltens	6	(10)	20	(1)	6	(9)	0	0
Vorbereiten von Freizeiten	9	(17)	40	(2)	8	(13)	13	(2)
Eröffnung einer neuen Gruppe	5	(9)	0	0	4	(8)	7	(1)
insgesamt	100%	(181)	100%	(5)	100%	(161)	100%	(15)

Tabelle 128

Verteilung von Themen, die auf Aus- und Fortbildungskursen behandelt wurden, in den drei Haupt-Verbandsgruppen:
"Grundlagendisziplinen der Jugendarbeit"
(relative und - in Klammern: absolute Frequenzen = T)

angegebene Themen	Dortmund insgesamt %	(T)	fach- und sachbez. Verbände %	(T)	konfession. Verbände %	(T)	politische Verbände %	(T)
Psychologie	16	(13)	9	(1)	20	(11)	7	(1)
Sportmedizin	3	(2)	18	(2)	0	0	0	0
Gruppendynamik, Gruppen-Soziologie, Gruppenpäd.	40	(32)	9	(1)	49	(27)	29	(4)
Rechtsfragen (Jugend-schutz, Aufsichtspflicht, Versicherungsfragen)	29	(23)	46	(5)	23	(12)	43	(6)
Freizeitpädagogik	5	(4)	9	(1)	3	(2)	7	(1)
Allgemeine Pädagogik	8	(6)	9	(1)	5	(3)	14	(2)
insgesamt	100%	(80)	100%	(11)	100%	(55)	100%	(14)

Tabelle 129

Verteilung von Themen, die auf Aus- und Fortbildungskursen behandelt wurden, in den drei Haupt-Verbandsgruppen:
"Zur Situation des Jugendlichen in den einzelnen gesellschaftlichen Bereichen"

(relative und - in Klammern: absolute Frequenzen)

angegebene Themen	Dortmund insgesamt %	(T)	fach- und sachbez. Verbände %	(T)	konfess. Verbände %	(T)	politische Verbände %	(T)
gesellschaftliche Situation des Jugendlichen allgemein	16	(9)	20	(2)	37	(7)	3	(1)
abweichendes Verhalten und gesellschaftliche Reaktion	13	(7)	40	(2)	16	(3)	7	(2)
Situation in d. Familie	4	(2)	0	0	0	0	7	(2)
Situation in d. Schule	7	(4)	0	0	5	(1)	10	(3)
Situation im Beruf	24	(13)	0	0	11	(2)	36	(11)
Situation im Intimbereich	5	(3)	20	(1)	11	(2)	0	0
Situation in d. Freundesgruppe	2	(1)	20	(1)	0	0	0	0
Situation im Konsum- und Freizeitsystem	4	(2)	0	0	5	(1)	3	(1)
Situation im politischen System	5	(3)	0	0	5	(1)	7	(2)
Situation im Mediensystem	20	(11)	0	0	11	(2)	29	(9)
insgesamt	100%	(55)	100%	(5)	101%	(19)	102%	(31)

Tabelle 130

Einteilung der Themen, die auf Aus- und Fortbildungsveranstaltungen behandelt werden sollten in größere Themenkomplexe:

- Praktisch-pädagogische Probleme einschließlich konkreter didaktischer Hilfen: Nr. 1-5,7,10,12
- Probleme, die mit der gesellschaftlichen Funktion von Jugendarbeit und der politischen Bildung zu tun haben: 9,11,14
- Themen aus dem Bereich der Sozialisation: 8,16,19
- Abweichendes Verhalten Jugendlicher - Entstehung und pädagogische Interventionen: 6,13,17,20
- Probleme, die mit dem Verband oder einzelnen Interaktionspartnern zu tun haben: 15,18

	Themen, die auf Aus- und Fortbildungsveranstaltungen behandelt werden sollten
1.	Wie kann man Jugendliche langfristig zur Mitarbeit gewinnen?
2.	Wie soll man sich bei Konflikten in der Jugendgruppe verhalten?
3.	Welche Methoden stehen für die alltägliche Jugendarbeit zur Ver ügung?
4.	Wie soll man auf Außenseiter in der Jugendgruppe reagieren?
5.	Welche Entwicklungsphasen machen Kinder und Jugendliche durch?
6.	Welche Formen psychischen und sozialen Fehlverhaltens Jugendlicher gibt es und wie kann man sie erkennen?
7.	Welche Rechte und Pflichten haben Jugend-gruppenleiter?
8.	Welchen Einfluß haben Familie,Schule und Beruf auf das Verhalten und die Entwicklung des Jugendlichen?
9.	Welche Aufgaben hat die Jugendarbeit in unserer Gesellschaft?
10.	Welche Hilfen gibt es für meine Jugendabeit?
11.	Wie kann ich politisches Bewußtsein wecken?
12.	Was kann ich tun, um die Eltern stärker für die Jugendarbeit zu interessieren?
13.	Welche Ursachen hat die Jugendkriminalität?
14.	Welche Möglichkeiten bietet die Jugendarbeit zur Veränderung der Gesellschaft?
15.	Wie können Konflikte mit anderen Mitarbeitern gelöst werden?
16.	Welche besonderen Probleme ergeben sich für meine Arbeit aus der Arbeitslosigkeit Jugendlicher?
17.	Was führt Jugendliche zur Einnahme von Drogen?
18.	Wie verhalte ich mich bei Auseinandersetzungen mit den Vorgesetzten im Verband oder mit dem Jugendamt?
19.	Wie kann ich mich zuverlässig über die familiären Verhältnisse der Jugendlichen informieren?
20.	Wie kommt es zum Rockertum?

Tabelle 131

Rangfolge der gewünschten Themenbereiche, die auf zukünftigen Aus- und Fortbildungsveranstaltungen behandelt werden sollen: aufgeteilt nach Verbandsgruppen (relative Freqeuenzen und gewichtete Punktwerte = P)

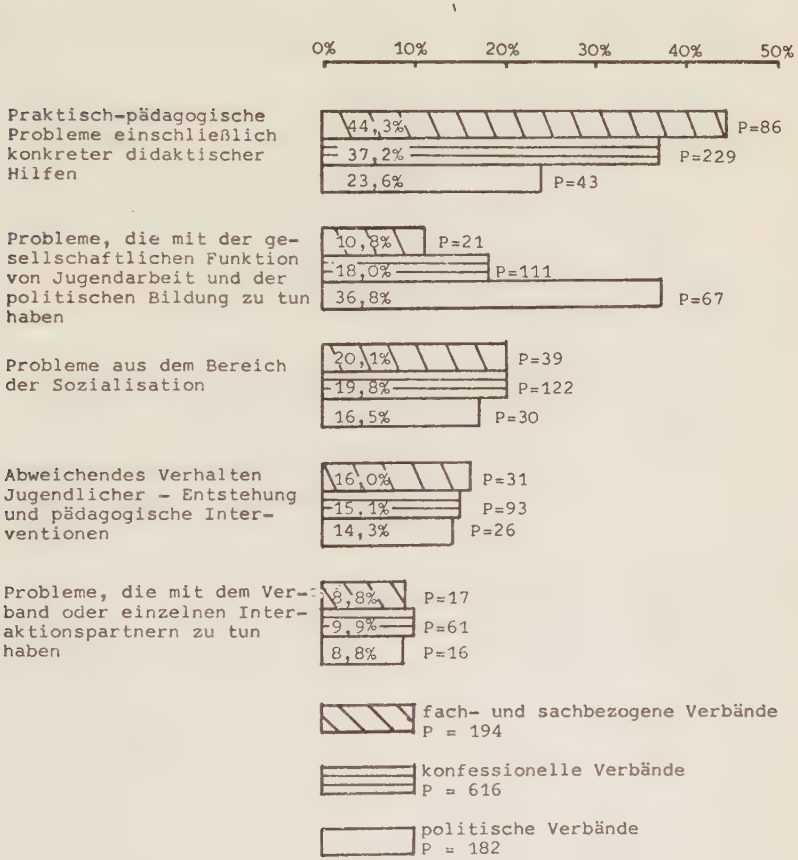


Tabelle 132

Rangfolge der gewünschten Themenbereiche, die auf zukünftigen Aus- und Fortbildungsveranstaltungen behandelt werden sollen: aufgeteilt nach zwei Mitarbeitergruppen mit je extremer gesellschaftspolitischer Zielsetzung (relative Frequenzen und gewichtete Punktwerte = P)

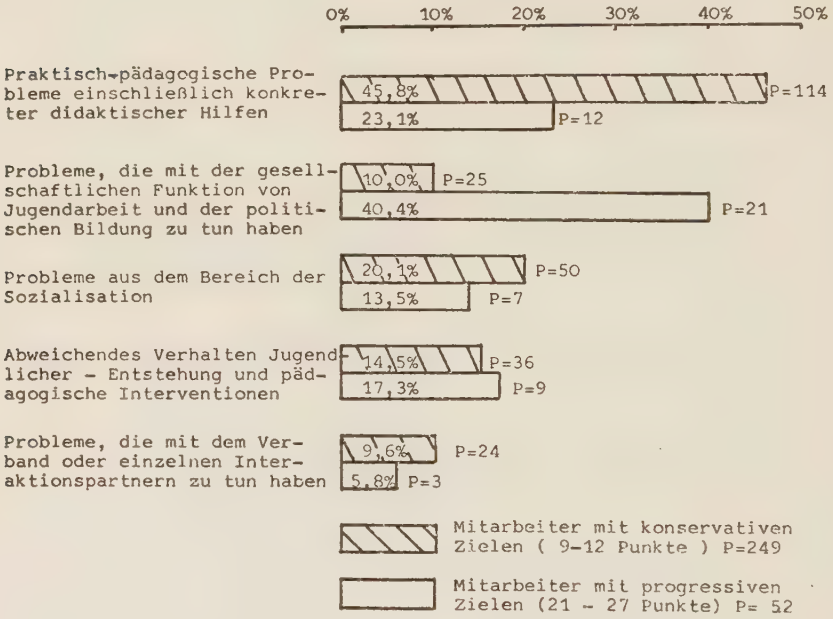


Tabelle 133

Rangfolge der gewünschten Themenbereiche, die auf zukünftigen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen behandelt werden sollen: aufgeteilt nach zwei Mitarbeitergruppen mit je extrem niedrigem bzw. extrem hohem Qualifikationsstand (relative Frequenzen und gewichtete Punktwerte = P)

Tabelle 134

S T A T I S T I C A L A N A L Y S I S S Y S T E M

TABLE OF RSPZ BY MAGRP

RSPZ	MAGRP	ehren-amtl.	neben-amtl.	haupt-amtl.	Prakti-kanten	Zivil-dienstl.	TOTAL
0	1	12	1	0	0	0	13
		11.4	0.6	0.4	0.2	0.4	
		0.6	0.4	-0.4	-0.2	-0.4	
		0.0	0.2	0.4	0.2	0.4	
		3.67	0.31	0.00	0.00	0.00	3.98
		92.31	7.69	0.00	0.00	0.00	
		4.18	6.25	0.00	0.00	0.00	
	4	211	12	8	3	9	243
für ein		213.3	11.9	8.2	3.0	6.7	
		-2.3	0.1	-0.2	0.0	2.3	
RSPZ		0.0	0.0	0.0	0.0	0.8	
		64.53	3.67	2.45	0.92	2.75	74.31
		86.83	4.94	3.29	1.23	3.70	
		73.52	75.00	72.73	75.00	100.00	
	0	49	1	1	1	0	52
		45.6	2.5	1.7	0.6	1.4	
Bedenken		3.4	-1.5	-0.7	0.4	-1.4	
		0.2	0.9	0.3	0.2	1.4	
		14.98	0.31	0.31	0.31	0.00	15.90
		94.23	1.92	1.92	1.92	0.00	
		17.07	6.25	9.09	25.00	0.00	
	0	15	2	2	0	0	19
		16.7	0.9	0.6	0.2	0.5	
gegen ein		-1.7	1.1	1.4	-0.2	-0.5	
		0.2	1.2	2.9	0.2	0.5	
RSPZ		4.59	0.61	0.61	0.00	0.00	5.81
		78.95	10.53	10.53	0.00	0.00	
		5.23	12.50	18.18	0.00	0.00	
TOTAL		287	16	11	4	9	327
		87.77	4.89	3.36	1.22	2.75	100.00

CHI-SQUARE =
10.220 WITH 12 D.F., PROB OF GREATER VALUE UNDER HO = 0.5967

Tabelle 135

S T A T I S T I C A L A N A L Y S I S S Y S T E M

TABLE OF RSPZ BY ALTER

RSPZ / ALTER	.	14-21 Jahre	22-30 Jahre	über 30 Jahre	TOTAL
	0	3	6	5	14
	.	7.1	3.5	3.5	
	.	-4.1	2.5	1.5	
	.	2.3	1.8	0.7	
	.	0.92	1.83	1.53	4.28
	.	21.43	42.86	35.71	
	.	1.82	7.41	6.17	
	2	133	59	53	245
für ein	.	123.6	60.7	60.7	
	.	9.4	-1.7	-7.7	
RSPZ	.	0.7	0.0	1.0	
	.	40.67	18.04	16.21	74.92
	.	54.29	24.08	21.63	
	.	80.61	72.84	65.43	
	0	27	13	12	52
	.	26.2	12.9	12.9	
Bedenken	.	0.8	0.1	-0.9	
	.	0.0	0.0	0.1	
	.	8.26	3.98	3.67	15.90
	.	51.92	25.00	23.08	
	.	16.36	16.05	14.81	
	3	2	3	11	16
	.	8.1	4.0	4.0	
gegen	.	-6.1	-1.0	7.0	
ein	.	4.6	0.2	12.5	
RSPZ	.	0.61	0.92	3.36	4.89
	.	12.50	18.75	68.75	
	.	1.21	3.70	13.58	
TOTAL	.	165	81	81	327
	.	50.46	24.77	24.77	100.00

CHI-SQUARE =

23.976 WITH 6 D.F., PROB OF GREATER VALUE UNDER HO = 0.0005

Tabelle 136

S T A T I S T I C A L A N A L Y S I S S Y S T E M

TABLE OF SCHICHT BY SCHULE

SCHICHT / SCHULE	.	Haupt-schule	weiter-führende Schule	TOTAL
.	14	4	18	.
	.	.	.	
	.	.	.	
	.	.	.	
	.	.	.	.
	.	.	.	
	.	.	.	
obere + mittlere Schichten	36	30	145	175
	.	37.6	137.4	
	.	-7.6	7.6	
	.	1.5	0.4	
	.	12.15	58.70	70.85
	.	17.14	82.86	
	.	56.60	74.74	
untere Schichten	13	23	49	72
	.	15.4	56.6	
	.	7.6	-7.6	
	.	3.7	1.0	
	.	9.31	19.84	29.15
	.	31.94	68.06	
	.	43.40	25.26	
TOTAL	.	53	194	247
	.	21.46	78.54	100.00

CHI-SQUARE =
6.631 WITH 1 D.F., PROB OF GREATER VALUE UNDER HO = 0.0100

Anhang Nr. 137

PÄDAGOGISCHE HOCHSCHULE RUHR

Prof. Dr. Dr. Siegfried Keil

SOZIALPÄDAGOGISCHE FORSCHUNGSGRUPPE
'MITARBEITER IN DER JUGENDARBEIT'

Sehr geehrte Damen und Herren!

Liebe Mitarbeiter in der Jugendarbeit!

Die Probleme und Konflikte im Umgang mit Kindern und Jugendlichen beeinflussen in starkem Maße auch die Arbeit in den Jugendverbänden. Als Mitarbeiter stehen Sie ständig vor neuen Situationen, in denen Sie angemessen reagieren müssen, um Ihren eigenen Zielen, den Vorstellungen Ihres Verbandes und gleichzeitig den Interessen und Bedürfnissen der Jugendlichen gerecht zu werden.

Die Aus- und Fortbildungskurse, die von Ihrem Verband und anderen Trägern durchgeführt werden, sollen Ihnen die hierzu erforderlichen Fähigkeiten vermitteln. Doch bislang fehlen noch viele Informationen über die konkrete Situation der Mitarbeiter in der Jugendarbeit, die erforderlich wären, um solche Kurse für Sie interessant, fachlich fundiert und praxisnah zu gestalten. So ist z.B. kaum bekannt, wieviel Zeit der einzelne Jugendarbeiter für seine pädagogische Tätigkeit aufbringen kann, mit welchen Problemen er fertig werden muß und in welchen Bereichen er eine Fortbildung für besonders notwendig hält.

Mit dem beiliegenden Fragebogen möchte die sozialpädagogische Forschungsgruppe 'MITARBEITER IN DER JUGENDARBEIT' wenigstens einen Teil der so dringend benötigten Informationen über die alltägliche Praxis in der Jugendarbeit sammeln. Unsere finanziellen Mittel sind begrenzt. Wir können daher nur eine relativ kleine Auswahl von ehren-, neben- und hauptamtlichen Mitarbeitern befragen und möchten Sie deshalb ausdrücklich um Ihre Unterstützung bitten.

Beantworten Sie bitte den Fragebogen vollständig und vor allem allein, da wir an der Meinung des einzelnen Mitarbeiters interessiert sind. Selbstverständlich bleiben Ihre Aussagen anonym; die Angabe Ihres Namens ist also nicht erforderlich.

Wir möchten Sie bitten, den Fragebogen in dem beiliegenden frankierten Briefumschlag bis zum 31. MRZ. 1976 zurückzuschicken.

Für Ihre Mitarbeit im voraus herzlichen Dank!

Dortmund, den 18. März 1976

S. Keil

(Prof. Dr. Dr. Siegfried Keil)

PÄDAGOGISCHE HOCHSCHULE RUHR

Prof. Dr. Dr. Siegfried Keil

SOZIALPÄDAGOGISCHE FORSCHUNGSGRUPPE
'MITARBEITER IN DER JUGENDARBEIT'

Sehr geehrte Damen und Herren!
Liebe Mitarbeiter in der Jugendarbeit!

31. März 1976

Inzwischen ist unsere Befragung der Mitarbeiter in der Dortmunder Jugendarbeit voll angelaufen. Viele Befragte haben bereits geantwortet, so daß wir bislang recht zufrieden sein können.

Doch brauchen wir die Antworten möglichst aller Mitarbeiter, wenn wir nicht ein einseitiges und verzerrtes Bild gewinnen wollen. Bitte bedenken Sie, daß Sie das Ergebnis unserer Untersuchung auch dann beeinflussen, wenn Sie den Fragebogen nicht beantworten! Sie tragen mit Ihrer 'Stimmenthaltung' dazu bei, daß die Aussagen derjenigen, die geantwortet haben, als charakteristisch für die Dortmunder Jugendarbeit erscheinen, obwohl sie vielleicht nur die besondere Lage eines Teiles der Mitarbeiterschaft widerspiegeln.

Gewiß muten wir Ihnen nicht wenig zu. Die Beantwortung der Fragen erfordert einige Zeit und ist nicht immer einfach. Doch liegt das an der Sache: die Wirklichkeit der Jugendarbeit ist selbst vielschichtig und läßt sich nicht mit wenigen einfachen Fragen erfassen.

Wir möchten noch einmal betonen, daß Ihre Aussagen anonym bleiben. Mit Hilfe der Nummer auf dem Deckblatt des Fragebogens wollen wir lediglich feststellen, wer bereits geantwortet hat. Wir entfernen sie, wenn der Fragebogen bei uns eingegangen ist. Bitte haben Sie Verständnis für diese Maßnahme. Andernfalls müßten wir nämlich bei jeder Erinnerung alle Befragten anschreiben, was die Untersuchung sehr teuer machen würde.
Vielleicht erscheint Ihnen diese Regelung nicht sicher genug. In diesem Fall schlagen wir vor, daß Sie selbst die Nummer herausschneiden, bevor Sie den Fragebogen abschicken.

Lassen Sie uns abschließend darauf hinweisen, daß sowohl der Stadtjugendring wie auch Ihr Verband über die Befragung unterrichtet sind und ihr Interesse bekundet haben.

Wir würden uns freuen, wenn Ihre Antwort bis zum 9. April bei uns eintrifft. Falls Sie [illegible]ragebogen oder Briefumschlag verlegt haben, benachrichtigen Sie uns bitte kurz. Wir haben dazu einen Rückumschlag beigelegt, den Sie nicht freizumachen brauchen.

Mit freundlichen Grüßen

S. Keil
(Prof.Dr.Dr.Siegfried Keil)

4600 Dortmund 1, Kreuzstraße 155, Postfach 380, Telefon 12 40 71-75

PÄDAGOGISCHE HOCHSCHULE RUHR

Prof. Dr. Dr. Siegfried Keil

SOZIALPÄDAGOGISCHE FORSCHUNGSGRUPPE
'MITARBEITER IN DER JUGENDARBEIT'

Dortmund, den 9.April 76

Sehr geehrte Damen und Herren!

Liebe Mitarbeiter in der Jugendarbeit!

Leider haben einige Mitarbeiter den Fragebogen bislang nicht beantwortet. Wir kennen die Gründe ihrer Zurückhaltung im einzelnen nicht. Zeitmangel, fehlendes Interesse, vielleicht auch eine grundsätzlich kritische Einstellung zu unserer Untersuchung - was immer für Sie entscheidend sein mag, lassen Sie uns noch einmal betonen, daß wir die Aussagen möglichst aller Befragten brauchen, um ein objektives Bild von der Lage in der Dortmunder Jugendarbeit zu gewinnen. Auch auf die Gefahr hin, daß Sie uns für aufdringlich halten, möchten wir Sie daher erneut um Ihre Mitarbeit bitten. Überdenken Sie Ihre Haltung bitte auch noch einmal unter folgendem Gesichtspunkt:

Der Erziehungs- und Bildungsbereich 'Außerschulische Jugendarbeit' erfährt heute in der Öffentlichkeit längst nicht die Beachtung (d.h. aber auch: längst nicht die finanzielle Unterstützung), die ihm wegen seiner Bedeutung für die Erziehung der Kinder und Jugendlichen eigentlich zukommen müßte. Beschränkte finanzielle Mittel und allzu geringes Verständnis bei Außenstehenden (nicht zuletzt bei den zuständigen öffentlichen Stellen) erschweren die Praxis der Jugendarbeit. Viele Jugendgruppenleiter finden sich damit resignierend ab oder scheiden enttäuscht aus der Arbeit aus.

Wir glauben, daß man in der Öffentlichkeit einfach zuwenig darüber weiß, was an der Basis der Jugendarbeit geleistet wird und geleistet werden muß. Mitunter trifft man aber auch auf völlig falsche Vorstellungen hierüber. Unsere Untersuchung verfolgt daher neben der Erarbeitung von Verbesserungsvorschlägen für das Aus- und Fortbildungswesen das Ziel, Informationen über die Situation der Mitarbeiter zu sammeln und der Öffentlichkeit zugänglich zu machen.

Wir würden die Befragung gerne noch vor den Osterfeiertagen abschließen. Daher unsere Bitte: Schicken Sie uns Ihren Fragebogen möglichst bald. Für den Fall, daß Sie Ihre Unterlagen verlegt haben, fügen wir ein neues Exemplar bei.

Mit freundlichen Grüßen

S. Keil

(Prof.Dr.Dr.Siegfried Keil)

00 Dortmund 1, Kreuzstraße 155, Postfach 380, Telefon 12 40 71-75

PÄDAGOGISCHE HOCHSCHULE RUHR

Prof. Dr. Dr. Siegfried Keil

SOZIALPÄDAGOGISCHE FORSCHUNGSGRUPPE
'MITARBEITER IN DER JUGENDARBEIT'

Dortmund, den 9.4. 76

Sehr geehrte Damen und Herren!

Liebe Mitarbeiter in der Jugendarbeit!

Leider haben einige Mitarbeiter den Fragebogen bislang nicht beantwortet. Wir haben lange überlegt, was sie davon abhalten mag, an der Befragung teilzunehmen. Einige Befragte schrieben uns, daß wahrscheinlich nicht wenige Mitarbeiter unserer Untersuchung zwar grundsätzlich positiv gegenüberstehen, aber auch beim besten Willen nicht die Zeit aufbringen können, um den Fragebogen vollständig zu beantworten. Er sei einfach zu lang! Andere Mitarbeiter sind der Ansicht, daß die eine oder andere Frage weniger mit dem Thema Jugendarbeit als mit dem Thema Gesellschaftspolitik zu tun hat. Sie fühlen sich für die Beantwortung solcher Fragen als Jugendarbeiter nicht zuständig.

Wir geben zu: Der Fragebogen ist sehr lang und es ist nicht immer gelungen, die Wichtigkeit einzelner Teile für das Ziel unserer Untersuchung deutlich zu machen. Nach wie vor sind wir aber überzeugt, daß alle Fragen für eine umfassende Situationsanalyse erforderlich sind. Wir würden es jedoch bedauern, wenn wir auf diese Weise auf die Antworten mancher Mitarbeiter v o l l s t ä n d i g verzichten müßten. Daher schlagen wir folgenden Kompromiß vor: Füllen Sie den Fragebogen soweit aus, wie es Ihre Zeit erlaubt! Sicherlich könnten wir mit einer vollständigen Antwort mehr anfangen, doch würden uns auch solche Teilinformationen weiterhelfen, sofern Sie nur nicht allzu drastisch kürzen.

Lassen Sie uns zum Schluß noch einmal betonen, wie wichtig es für uns ist, die Antworten möglichst aller Befragten zu erhalten, um ein unverzerrtes Bild von der Situation in der Dortmunder Jugendarbeit zu gewinnen. Auch auf die Gefahr hin, daß Sie uns für aufdringlich halten, bitten wir Sie daher erneut um Ihre Unterstützung. Wir würden uns freuen, wenn Ihre Antwort bis zum 20.April bei uns eintrifft.

Mit freundlichen Grüßen

S. Keil

(Prof.Dr.Dr. Siegfried Keil)

4600 Dortmund 1, Kreuzstraße 155, Postfach 380, Telefon 12 40 71-75

1. Sind Sie zur Zeit aktiv in der Jugendarbeit tätig ?

☐ ja ☐ nein

2. Wie lange sind (waren) Sie insgesamt schon als Mitarbeiter in der Jugendarbeit tätig ?

☐ ein Jahr oder weniger

☐ mehr als ein Jahr Anzahl der Jahre: .....

3. Zu welcher der folgenden Mitarbeitergruppen gehören Sie ?

☐ ehrenamtlicher Mitarbeiter (in der Freizeit tätig, wenig oder keine Bezahlung)

☐ nebenamtlicher Mitarbeiter (als Teil des Berufs, z.B. Gemeindepfarrer, der zusätzlich in der Jugendarbeit tätig ist)

☐ hauptamtlicher Mitarbeiter (beruflich in erster Linie mit Jugendarbeit befaßt)

☐ Praktikant

☐ Zivildienstleistender

4. Mit welcher Zielgruppe von Jugendlichen haben Sie es im allgemeinen zu tun ?

☐ mit Kindern (bis 12 Jahre)

☐ mit Jugendlichen (13-15 Jahre)

☐ mit Jugendlichen (16-18 Jahre)

☐ mit jungen Erwachsenen (18-25 Jahre)

☐ nicht direkt mit Kindern oder Jugendlichen, sondern mit Planungs-, Verwaltungs- und Ausbildungsarbeiten

b.w.

5. Haben Sie bereits an Aus- und Fortbildungsmaßnahmen für Mitarbeiter in der Jugendarbeit teilgenommen?

☐ ja ☐ nein

6. Persönliche Daten

Geschlecht: ☐ männlich ☐ weiblich

Alter: ..... Jahre

7. Welchen Beruf haben Sie?

.....
(möglichst genaue Bezeichnung)

PÄDAGOGISCHE HOCHSCHULE RUHR

Prof. Dr. Dr. Siegfried Keil

SOZIALPÄDAGOGISCHE FORSCHUNGSGRUPPE
'MITARBEITER IN DER JUGENDARBEIT'

Dortmund, den 13.4.1976

Sehr geehrte Damen und Herren!

Liebe Mitarbeiter in der Jugendarbeit!

Mit einiger Enttäuschung haben wir festgestellt, daß Sie den Fragebogen bislang nicht beantwortet haben. Offensichtlich haben die Argumente unseres letzten Schreibens Sie nicht überzeugen können. So vermuten wir, daß Sie grundsätzlich nicht bereit sind, an unserer Befragung teilzunehmen. Wir akzeptieren Ihren Entschluß und wollen Sie nicht weiter mit unserem Anliegen behelligen. Nur um eine kleine Gefälligkeit möchten wir Sie noch bitten.

Wir haben schon auf die Schwierigkeiten hingewiesen, die sich ergeben können, wenn nicht alle Befragten antworten. Die Gefahr einer Fehlinterpretation der eingegangenen Antworten würde sich aber um einiges verringern, wenn wir etwas mehr über die Mitarbeiter wüßten, die nicht geantwortet haben. Zum Beispiel, ob es sich um ehren-, neben- oder hauptamtliche Mitarbeiter handelt, wie lange sie schon in der Jugendarbeit tätig sind und ähnliches.

Zu diesem Zweck haben wir einige Fragen zusammengestellt, um deren Beantwortung wir Sie bitten möchten. Es nimmt diesmal nicht viel Zeit in Anspruch, so daß wir hoffen, recht bald eine Antwort zu erhalten.

Mit freundlichen Grüßen

S. Keil

(Prof. Dr. Dr. Siegfried Keil)

P.S. Vielleicht hatten Sie doch noch die Absicht, den Fragebogen zu beantworten. In diesem Fall betrachten Sie unser Schreiben bitte als gegenstandslos.

00 Dortmund 1, Kreuzstraße 155, Postfach 380, Telefon 12 40 71-75

Verzeichnis der benutzten Literatur

ADORNO,Th.W. u.a.: Der Positivismusstreit in der deutschen Soziologie. Neuwied 1969.

ADORNO,Th.W.: Aufsätze zur Gesellschaftstheorie und Methodologie. Frankfurt, 1970.

BASTINE,R.: Fragebogen zur direktiven Einstellung. Göttingen,1971.

BECK,U.: Objektivität und Normativität - Die Theorie-Praxis-Debatte in der modernen Soziologie. Reinbek, 1974.

BENNIS,W. u.a.: Änderung des Sozialverhaltens. Stuttgart, 1975.

BERGER,P. und Th. LUCKMANN: Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit. Frankfurt, 1969.

BERGER,H.: Untersuchungsmethode und soziale Wirklichkeit. Frankfurt a.M., 1974

BIERHOFF,B.: Jugendarbeit zwischen Praktizismus und Praxisreflexion - Oder: der Ausverkauf der Theorie?. In: "deutsche jugend". 1/1976.

BIERHOFF,B.: Theorie der Jugendarbeit als Gesellschaftstheorie - Forschungsstrategisch-pragmatische Skizzen zu einem sozialpädagogischen Handlungsfeld. In: Neue Praxis. 4/1976.

BIERHOFF,B.: Theorie der Jugendarbeit, Zur Begründung einer kritisch-emanzipativen Theorie und Praxis der Arbeit mit Jugendlichen. Lollar/Lahn, 1976[2].

BILDUNGSGESAMTPLAN der Bund-Länder-Kommission vom 15. Juni 1973. Stuttgart, 1973.

BUNDESMINISTERIUM für Jugend, Familie und Gesundheit: Perspektiven zum Bundesjugendplan. Oktober 1975.

BUNDESMINISTERIUM für Jugend, Familie und Gesundheit: Mehr Chancen für die Jugend - Zu Inhalt und Begriff einer offensiven Jugendhilfe. Limburg, 1974.

BURISCH,W.: Organisation als Ideologie. Stuttgart, 1973

DEUTSCHES JUGENDINSTITUT: Zur Reform der Jugendhilfe - Analysen und Alternativen. München, 1973.

ETZIONI,A.: Soziologie der Organisationen. München,1973[4].

FEYERABEND,P.: Wider den Methodenzwang - Skizzen einer anarchistischen Wissenschaft als Handlung. Berlin, 1968.

FIJALKOWSKI, J.: Methodologische Grundorientierungen soziologischer Forschung. In: Fels,E. u.a.: Methoden der Sozialwissenschaften, 8. Lieferung, Enzyklopädie der geisteswissenschaftlichen Arbeitsmethoden. München, 1967.

FRENCH,W. u.a.: Organization development, Behavioral science interventions for organization development. Engelwood Cliffs, New Yersey, 1973.

GAENSSLEN,H. und M.MANDL: Direktive Einstellung, Extraversion und Dogmatismus - Anmerkungen und weitere Befunde zur Validierung des FDE. In: Zeitschrift für Entwicklungspsychologie und Pädagogische Psychologie, 3/1973.

GIESECKE,H.: Politische Bildung in der Jugendarbeit. München,1972^3.

GIESECKE,H.: Die Jugendarbeit. München 1971.

GIESECKE,H.: Pluralistische Sozialisation und das Verhältnis von Schule und Sozialpädagogik. In: "deutsche jugend". 8/1973.

GOULDNER,A.: Die westliche Soziologie in der Krise. Reinbek, 1974.

GSTETTNER,P. und P.SEIDL: Sozialwissenschaft und Bildungsreform. Köln, 1975.

HAAG,F. u.a.: Aktionsforschung. Forschungsstratagie, Forschungsfelder und Forschungspläne. München 1972.

HARTMANN,H.: Empirische Sozialforschung, Probleme und Entwicklungen. München,1970.

HABERMAS,J.: Analytische Wissenschaftstheorie und Dialektik. In: HORKHEIMER,M.: Zeugnisse, Th.W.ADORNO zum Geburtstag. Frankfurt a.M., 1963

HABERMAS,J. und N.LUHMANN: Theorie der Gesellschaft oder Sozialtechnologie - Was leistet die Systemforschung? Frankfurt,1971.

HENNING,W. und W.FRIEDRICH: Der sozialwissenschaftliche Forschungsprozeß. Berlin (Ost), 1975.

HIEBSCH,H. und M.VORWEG: Einführung in die marxistische Sozialpsychologie. Berlin (Ost), 1971.

HOCHKEPPEL,W.(Hg.): Soziologie zwischen Theorie und Empirie. München,1970.

HOLM,K.: Die Befragung 1. München, 1975.

HOLZKAMP,K.: Kritische Psychologie. Frankfurt a.M., 1972[2].

HOMANS,G.H.: Elementarformen sozialen Verhaltens. Köln, 1968.

HONDRICH,K.: Menschliche Bedürfnisse und soziale Steuerung. Reinbek, 1975.

HURRELMANN,K.: Erziehungssystem und Gesellschaft. Reinbeck, 1975.

JENSEN,S.: Bildungsplanung als Systemtheorie. Bielefeld, 1970.

JUGEND im Spannungsfeld zwischen Gesellschaft und Recht. Dokumentation des Jugendhilfekongresses der Arbeitsgemeinschaft für Jugendhilfe (Hg.). Düsseldorf/Bonn, 1975.

KELLERER,H. : Theorie und Technik des Stichprobenverfahrens. München,1953[2].

KENTLER,H.: Droht die Verschulung der Jugendarbeit? In: "deutsche jugend". 7/1972.

KLEIN,J.: Gruppen leiten lernen, Didaktik und Praxis der Ausbildung. München, 1976.

KÖNIG,R. (Hg.): Das Interview. Köln/Berlin, 1962.

LÜERS,G.: Selbsterfahrung und Klassenlage, Voraussetzungen und Methoden politischer Bildung. München, 1973.

LUHMANN,N.: Zweckbegriff und Systemrationalität. Tübingen,1968.

LUHMANN,N.: Funktion und Folgen formaler Organisationen. Berlin, 1972.

MAYNTZ,R.: Soziologie der Organisation. Reinbek, 1974[7].

MAYNTZ,R. u.a.: Einführung in die Methoden der empirischen Soziologie. Opladen, 1972[2].

MATTHES, J.: Gesellschaftspolitische Konzeptionen im Sozialhilferecht. Stuttgart, 1964.

MERKENS,H.: Vorschlag eines Modells für die Konzeption, Analyse und Evaluation projektorientierter Arbeit in der Sozialpädagogik. In: Archiv für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit. 1/1975.

MEYER,B.: Jugendarbeit als dritte Erziehungsinstitution. Köln, 1974. (Selbstverlag).

MOLLENHAUER,K. u.a.: Evangelische Jugendarbeit in Deutschland. München, 1969.

MOLLENHAUER,K.: Theorien zum Erziehungsprozeß. München, 1972.

MOSER,H. : Aktionsforschung als Kritische Theorie der Sozialwissenschaften. München, 1975.

MÜLLER,W. u.a.: Was ist Jugendarbeit. München, 1964.

MYRDAL,G.: Objektivität in der Sozialforschung. Frankfurt a.M., 1971.

NUSCHELER,F. und W.STEFFANI (Hg.): Pluralismus - Konzeption und Kontroversen, München, 1972.

PAPENBERG,W.: Curriculumentwicklung für "Jugendarbeiter". Entwicklung eines Fragebogens zur Situationsanalyse pädagogischer Mitarbeiter in der Jugendarbeit. Unveröffentlichte Diplomarbeit, Dortmund, 1976.

POPPER,K.R.: Die Logik der Forschung. Tübingen, 1966^{2}.

RITSERT,J. und E. BECKER: Grundzüge sozialwissenschaftlich - statistischer Argumentation. Opladen, 1971.

ROBINSOHN. D.B.: Bildungsreform als Revision des Curriculum und Ein Strukturkonzept für Curriculumentwicklung. Neuwied, 1972.

ROSENMAYR,L.: Einführung in die Jugendsoziologie. Heidelberg, 1976.

SCHEFOLD,W.: Die Rolle der Jugendverbände in der Gesellschaft. München, 1972.

SCHINDLER,W.: Mitarbeiter in der Jugendarbeit. Regensburg, 1975. Unveröffentlichte Diplomarbeit.

SCHMIDT,A. (Hg.): Beiträge zur marxistischen Erkenntnistheorie. Frankfurt a.M., 1972.

SCHRADER,A.: Einführung in die empirische Sozialforschung. Stuttgart, 1971.

SCHWENDTER,R.: Modelle zur Radikaldemokratisierung, Wuppertal 1970.

SIEBERT,H.: Curricula für die Erwachsenenbildung. Braunschweig,1974.

SIELERT,U.: Emanzipatorische Jugendarbeit - theoretische Grundlegung, curriculare Ausdifferenzierung, didaktisch-methodische Exemplifizierung. Rheinstetten, 1976.

SIELERT, U. : Curriculumkonstruktion als Aktionsforschung - theoretisch-normative Implikationen, methodologische Voraussetzungen und strategischer Aufbau des Forschungsprojekts. In : Zwischenbericht des Forschungsprojekts "Curriculum der Aus- und Fortbildung pädagogischer Mitarbeiter einer emanzipatorischen außerschulischen Jugendarbeit". Unveröffentlichtes Manuskript. Dortmund, 1976.

STACKEBRANDT u.a.: Wirkungsanalysen in der Jugendarbeit, Jugendpolitische Hintergründe. In: "deutsche jugend". 4/1976.

VEELKEN,L. : Versuche zur Grundlegung einer Identitätstheorie und ihrer soziologischen Aspekte sowie ihre Bedeutung für die außerschulische Jugendarbeit. Dissertation an der PH Ruhr. Dortmund, 1976.

WURZBACHER,G. (Hg.) unter Mitarbeit von D. KAPPE, S.KEIL, H.v.RECUM: Gruppe- Führung - Gesellschaft. Begriffskritik und Strukturanalysen am Beispiel der Christlichen Pfadfinderschaft Deutschlands. München, 1961.

5810 Witten
Ardeystr. 230

Tabellarischer Lebenslauf

Name, Vorname:	Sielert, Uwe
Geburtsort, -datum:	Witten, 3.11.1949
Eltern:	Otto Sielert, Rendant a.D. Hanna Sielert, Hausfrau
geheiratet am	5.3.1974
Name der Ehefrau:	Helga Sielert, geb. Neuhaus
Schulbesuch:	Ostern 1956 - Ostern 1960: Grundschule Ostern 1960 - Ostern 1966: Realschule Witten Ostern 1966 - Ostern 1968: Einsteingymnasium Dortmund
Abitur:	10. Mai 1968
Wehrdienst:	1.10. 1968 - 31.3.1970
Studium:	SS 1970 - WS 1973/74 an der PH Ruhr in Dortmund
Diplom-Prüfung	23.4.1974
Berufstätigkeit:	15.5.1974 - 1.10.1974 Promotionsstipendat und wissenschaftliche Hilfskraft für Sozialpädagogik am Fachbereich II (früher: Abt. f. Heilpädagogik) der PH Ruhr in Dortmund ab 1.10. 1974 wissenschaftlicher Assistent (m.d.V.b.) für Sozialpädagogik zunächst am FB II, ab SS 1976 am FB I der PH Ruhr in Dortmund
Forschungstätigkeit:	Januar 1975 - Januar 1977 Bearbeiter des Forschungsprojekts "Curriculum der Aus- und Fortbildung von pädagogischen Mitarbeitern einer emanzipatorischen außerschulischen Jugendarbeit." Projektleiter: Prof.Dr.Dr.S.Keil